

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาระดับความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากร ของครูผู้สอน และ ผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปขั้นตอนการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน ที่มีสถานภาพต่างกัน โดยรวมและ รายด้าน
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวม และรายด้าน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน จาก 326 โรงเรียน แยกเป็นครูผู้สอน จำนวน 4,087 คน และ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 326 คน รวม 4,413 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน จาก 177 โรงเรียน แยกเป็นครูผู้สอน จำนวน 352 คน และ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 177 คน รวม 529 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด. 2546 : 43)

แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีเปรียบเทียบสัดส่วนตามสถานภาพและขนาดของโรงเรียน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำนวน 50 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่อง ไมโครคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 11 เพื่อแปลผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพและขนาดโรงเรียน วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ
2. ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอน และผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอน และผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพและขนาดโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติ t - test ใ้้นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอน และผู้บริหารโรงเรียน วิเคราะห์โดยการจัดเป็นกระทงข้อความแล้วหาความถี่และ คิดเป็นร้อยละ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอน และผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มตัวอย่างมีทั้งหมด 529 คน ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 34.60 รองลงมาคือ ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90 ผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80 และผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60 ตามลำดับ

2. ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหาร โดยรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{x} = 3.65$) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{x} = 3.56$) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 3.53$) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{x} = 3.39$) และด้านการออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.36$)

เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{x} = 3.80$) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{x} = 3.74$) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 3.68$) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{x} = 3.46$) และด้านการออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.46$) ตามลำดับ

ส่วนครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{x} = 3.58$) อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{x} = 3.46$) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 3.46$) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{x} = 3.35$) และด้านการออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.32$) ตามลำดับ

2.1 ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหาร ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การกำหนดภารกิจและหน้าที่แต่ละ

ตำแหน่งอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.83$) การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคลากร ($\bar{x} = 3.76$) และ การกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานบริหารงานบุคลากรในหน่วยงาน และการวางแผนเพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรไว้เป็นการล่วงหน้า ($\bar{x} = 3.71$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ การวางแผนกำหนดตำแหน่งสอดคล้องกับสภาพความต้องการของโรงเรียน ($\bar{x} = 3.50$) และ การเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลังไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.46$)

เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การกำหนดภารกิจและหน้าที่แต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.04$) การวางแผนเพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรไว้เป็นการล่วงหน้า ($\bar{x} = 4.01$) การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคลากร ($\bar{x} = 3.99$) ตามลำดับ

ส่วนครูผู้สอนมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การกำหนดภารกิจและหน้าที่แต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.73$) ความเป็นอิสระในการวางแผนบริหารงานบุคลากร ($\bar{x} = 3.66$) การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคลากร ($\bar{x} = 3.64$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือการวางแผนกำหนดตำแหน่งสอดคล้องกับสภาพความต้องการของโรงเรียน ($\bar{x} = 3.42$) และ การเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลังไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.40$)

2.2 ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหาร ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ กำหนดนโยบายการสรรหาบุคลากรสอดคล้องกับแผนอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.54$) การกำหนดแผนงานในการสรรหาบุคลากรไว้ล่วงหน้า ($\bar{x} = 3.53$) และมีหลักการคัดเลือกบุคลากรเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ($\bar{x} = 3.52$) ตามลำดับอยู่ในระดับปานกลาง 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การประชุมอบรมให้ความรู้ สร้างความเข้าใจกับบุคลากรก่อนบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ ($\bar{x} = 3.49$) การประชุม

อบรมให้ความรู้ สร้างความเข้าใจกับบุคลากรก่อนบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ ($\bar{x} = 3.40$) และ ความโปร่งใสในการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้ารับราชการ ($\bar{x} = 3.35$) ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การกำหนดแผนงานในการสรรหาบุคลากรไว้ล่วงหน้า ($\bar{x} = 3.74$) มีหลักการคัดเลือกบุคลากรเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ($\bar{x} = 3.62$) และ กำหนดนโยบายการสรรหาบุคลากรสอดคล้องกับแผนอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.56$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การติดตามประเมินผลบุคลากรที่ทดลองปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 3.49$) ระเบียบการบรรจุแต่งตั้งมีความเหมาะสมกับยุคสมัย ($\bar{x} = 3.49$) และ ความโปร่งใสในการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้ารับราชการ ($\bar{x} = 3.47$) ตามลำดับ

ส่วนครูผู้สอนมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ กำหนดนโยบายการสรรหาบุคลากรสอดคล้องกับแผนอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.53$) อยู่ในระดับปานกลาง 9 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการประชุมอบรมให้ความรู้ สร้างความเข้าใจกับบุคลากรก่อนบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ ($\bar{x} = 3.48$) มีหลักการคัดเลือกบุคลากรเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ($\bar{x} = 3.47$) และ การกำหนดแผนงานในการสรรหาบุคลากรไว้ล่วงหน้า ($\bar{x} = 3.42$) ตามลำดับ

2.3 ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหาร ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการศึกษาอบรมตามโอกาส ($\bar{x} = 3.85$) การดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ , การจัดให้มีการประชุม อบรมสัมมนา ก่อนเปิดภาคเรียนและ การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสนใจ และความสามารถของบุคลากร ($\bar{x} = 3.65$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การจัดเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ($\bar{x} = 3.40$) การจัดให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ($\bar{x} = 3.39$) และ การจัดสวัสดิการโดยคำนึงถึงความต้องการของบุคลากร ($\bar{x} = 3.34$) ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการศึกษาอบรมตามโอกาส ($\bar{x} = 3.94$) การจัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา ก่อนเปิดภาคเรียน ($\bar{x} = 3.90$) และการดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.85$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การจัดให้มีการศึกษาคุณงานนอกสถานที่ ($\bar{x} = 3.46$) การจัดสวัสดิการโดยคำนึงถึงความต้องการของบุคลากร ($\bar{x} = 3.46$) และการจัดหางบประมาณและจัดสรรงบประมาณสำหรับพัฒนาบุคลากร ($\bar{x} = 3.38$) ตามลำดับ

ส่วนครูผู้สอนมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการศึกษาอบรมตามโอกาส ($\bar{x} = 3.80$) การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสนใจ และความสามารถของบุคลากร ($\bar{x} = 3.57$) และการดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.55$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การนิเทศ ให้ความช่วยเหลือบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 3.45$) การสำรวจความต้องการและความจำเป็นก่อนการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x} = 3.41$) การจัดให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ($\bar{x} = 3.35$) ตามลำดับ

2.4 ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหาร ด้านวินัย และการรักษาวินัย โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ($\bar{x} = 3.82$) มาตรการให้บุคลากรรักษาระเบียบวินัย ($\bar{x} = 3.80$) และการให้คำปรึกษาและนำความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบแก่บุคลากร , การกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ($\bar{x} = 3.70$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการรักษาวินัยให้บุคลากร ($\bar{x} = 3.50$) การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่ปฏิบัติผิดระเบียบวินัย ($\bar{x} = 3.49$) และการประเมินผลการรักษาระเบียบวินัยของบุคลากร ($\bar{x} = 3.39$) ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ($\bar{x} = 4.18$) การกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ($\bar{x} = 4.06$) และ มาตรการให้บุคลากรรักษาระเบียบวินัย ($\bar{x} = 4.01$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ การประเมินผลการรักษาระเบียบวินัยของบุคลากร ($\bar{x} = 3.46$) และการลงโทษทางวินัยเมื่อบุคลากรทำผิด ($\bar{x} = 3.12$)

ส่วนครูผู้สอนมีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มาตรการให้บุคลากรรักษาระเบียบวินัย ($\bar{x} = 3.69$) การสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ($\bar{x} = 3.64$) และ การกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ($\bar{x} = 3.52$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การนำผลการประเมินมาปรับปรุง แนวทางปฏิบัติในการรักษาระเบียบวินัยของบุคลากร ($\bar{x} = 3.48$) การจัดกิจกรรมส่งเสริมระเบียบวินัยให้กับบุคลากร ($\bar{x} = 3.45$) และ การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการรักษาวินัยให้บุคลากร ($\bar{x} = 3.43$) ตามลำดับ

2.5 ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหาร ด้านการออกจากราชการโดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ การดูแลการปฏิบัติงานตามระเบียบวินัยของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.61$) และ การดำเนินการกับบุคลากรที่กระทำคามผิดอย่างรอบคอบ โปร่งใส ยุติธรรม ($\bar{x} = 3.55$) อยู่ในระดับปานกลาง 8 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ความยุติธรรมในการให้บุคลากรออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.47$) การให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่เกษียณจากราชการ ($\bar{x} = 3.43$) และ ความโปร่งใสในการให้บุคลากรออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.42$) ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การดูแลการปฏิบัติงานตามระเบียบวินัยของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.82$) ความโปร่งใสในการให้บุคลากรออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.70$) และ การดำเนินการกับบุคลากรที่กระทำคามผิดอย่าง

รอบคอบ โปร่งใส ยุติธรรม ($\bar{x} = 3.67$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่เกษียณจากราชการ ($\bar{x} = 3.49$) ระเบียบการให้บุคลากรออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.46$) และ กระบวนการให้บุคลากรออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.26$) ตามลำดับ

ส่วนครูผู้สอนมีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ การดูแลการปฏิบัติงานตามระเบียบวินัยของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.51$) อยู่ในระดับปานกลาง 9 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การดำเนินการกับบุคลากรที่กระทำความผิดอย่างรอบคอบ โปร่งใส ยุติธรรม ($\bar{x} = 3.49$) การให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่เกษียณจากราชการ ($\bar{x} = 3.40$) และ ความยุติธรรมในการให้บุคลากรออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.39$) ตามลำดับ

3. ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{x} = 3.65$) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{x} = 3.56$) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 3.53$) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{x} = 3.39$) และ ด้านการออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.36$) ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ครูผู้สอนและผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{x} = 3.67$) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 3.63$) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{x} = 3.56$) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{x} = 3.40$) และด้านการออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.36$) ตามลำดับ

ส่วนครูผู้สอนและผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กมีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{x} = 3.64$) และ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{x} = 3.55$) อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป

หาน้อย ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 3.46$) ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{x} = 3.38$) และ ด้านการออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.36$) ตามลำดับ

3.1 ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การกำหนดภารกิจและหน้าที่แต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.83$) การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคลากร ($\bar{x} = 3.76$) การกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานบริหารงานบุคลากรในหน่วยงาน และการวางแผนเพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรไว้เป็นการล่วงหน้า ($\bar{x} = 3.71$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ การวางแผนกำหนดตำแหน่งสอดคล้องกับสภาพความต้องการของโรงเรียน ($\bar{x} = 3.50$) และ การเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลังไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.46$)

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ครูผู้สอนและผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การวางแผนอัตรากำลังบุคลากรสำหรับอนาคต ($\bar{x} = 3.85$) การกำหนดภารกิจและหน้าที่แต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.83$) และความเป็นอิสระในการวางแผนบริหารงานบุคลากร, การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคลากร ($\bar{x} = 3.80$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ การเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลังไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.30$)

ส่วนครูผู้สอนและผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กมีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การกำหนดภารกิจและหน้าที่แต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.83$) การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคลากร ($\bar{x} = 3.73$) และการวางแผนเพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรไว้เป็นการล่วงหน้า ($\bar{x} = 3.71$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ การวางแผนกำหนดตำแหน่งสอดคล้องกับสภาพความต้องการของโรงเรียน ($\bar{x} = 3.45$)

3.2 ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ

ปานกลาง ($\bar{x} = 3.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ กำหนดนโยบายการสรรหาบุคลากร สอดคล้องกับแผนอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.54$) การกำหนดแผนงานในการสรรหาบุคลากรไว้ล่วงหน้า ($\bar{x} = 3.53$) และมีหลักการคัดเลือกบุคลากรเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ($\bar{x} = 3.52$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การประชุมอบรมให้ความรู้ สร้างความเข้าใจกับบุคลากรก่อนบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ ($\bar{x} = 3.49$) ระเบียบการบรรจุแต่งตั้งมีความเหมาะสมกับยุคสมัย ($\bar{x} = 3.40$) และความโปร่งใสในการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้ารับราชการ ($\bar{x} = 3.35$) ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ครูผู้สอนและผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีหลักการคัดเลือกบุคลากรเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ($\bar{x} = 3.62$) กำหนดนโยบายการสรรหาบุคลากรสอดคล้องกับแผนอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.56$) และการประชุมอบรมให้ความรู้ สร้างความเข้าใจกับบุคลากรก่อนบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ ($\bar{x} = 3.53$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การกำหนดแผนงานในการสรรหาบุคลากรไว้ล่วงหน้า ($\bar{x} = 3.49$) การบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.40$) และการติดตามประเมินผลบุคลากรที่ทดลองปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 3.38$) ตามลำดับ

ส่วนครูผู้สอนและผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กมีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ การกำหนดแผนงานในการสรรหาบุคลากรไว้ล่วงหน้า ($\bar{x} = 3.56$) และ กำหนดนโยบายการสรรหาบุคลากรสอดคล้องกับแผนอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.53$) อยู่ในระดับปานกลาง 8 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ระเบียบการบรรจุแต่งตั้งมีความเหมาะสมกับยุคสมัย ($\bar{x} = 3.48$) การประชุมอบรมให้ความรู้ สร้างความเข้าใจกับบุคลากรก่อนบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ ($\bar{x} = 3.46$) และมีหลักการคัดเลือกบุคลากรเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ($\bar{x} = 3.45$) ตามลำดับ

3.3 ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจ

อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการศึกษาอบรมตามโอกาส ($\bar{x} = 3.85$) การดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ , การจัดให้มีการประชุม อบรมสัมมนา ก่อนเปิดภาคเรียนและ การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสนใจ และความสามารถของบุคลากร ($\bar{x} = 3.65$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การจัดเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ($\bar{x} = 3.40$) การจัดให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ($\bar{x} = 3.39$) และ การจัดสวัสดิการโดยคำนึงถึงความต้องการของบุคลากร ($\bar{x} = 3.34$) ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ครูผู้สอนและผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการศึกษาอบรมตามโอกาส ($\bar{x} = 3.88$) การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสนใจ และความสามารถของบุคลากร ($\bar{x} = 3.73$) และการจัดให้มีการประชุม อบรมสัมมนา ก่อนเปิดภาคเรียน ($\bar{x} = 3.70$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ การจัดหางบประมาณและจัดสรรงบประมาณสำหรับพัฒนาบุคลากร ($\bar{x} = 3.44$)

ส่วนครูผู้สอนและผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กมีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการศึกษาอบรมตามโอกาส ($\bar{x} = 3.83$) การดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.64$) และการจัดให้มีการประชุม อบรมสัมมนา ก่อนเปิดภาคเรียน ($\bar{x} = 3.61$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การสำรวจความต้องการและความจำเป็นก่อนการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x} = 3.47$) การจัดเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ($\bar{x} = 3.29$) และการจัดหางบประมาณและจัดสรรงบประมาณสำหรับพัฒนาบุคลากร ($\bar{x} = 3.26$) ตามลำดับ

3.4 ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตาม

ระเบียบวินัย ($\bar{x} = 3.82$) มาตรการให้บุคลากรรักษาระเบียบวินัย ($\bar{x} = 3.80$) และ การกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ($\bar{x} = 3.70$) ตามลำดับ อยู่ในระดับ ปานกลาง 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การให้คำปรึกษาและ นำความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบแก่บุคลากร ($\bar{x} = 3.50$) การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการรักษาวินัย ให้บุคลากร ($\bar{x} = 3.50$) และ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่ปฏิบัติ ผิดระเบียบวินัย ($\bar{x} = 3.49$) ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ครูผู้สอนและผู้บริหารในโรงเรียน ขนาดใหญ่มีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มาตรการให้บุคลากรรักษาระเบียบวินัย ($\bar{x} = 3.84$) มาตรการให้บุคลากรรักษาระเบียบวินัย ($\bar{x} = 3.80$) และ การกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ($\bar{x} = 3.60$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการรักษาวินัยให้บุคลากร ($\bar{x} = 3.50$) การ ประเมินผลการรักษาระเบียบวินัยของบุคลากร ($\bar{x} = 3.45$) และ การให้คำปรึกษาและนำ ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบแก่บุคลากร , การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ที่ปฏิบัติผิดระเบียบวินัย ($\bar{x} = 3.44$) ตามลำดับ

ส่วนครูผู้สอนและผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตาม ระเบียบวินัย ($\bar{x} = 3.82$) มาตรการให้บุคลากรรักษาระเบียบวินัย ($\bar{x} = 3.77$) และ การกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ($\bar{x} = 3.77$) ตามลำดับ อยู่ในระดับ ปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การนำผลการประเมินมาปรับปรุง แนวทางปฏิบัติในการรักษาระเบียบวินัยของบุคลากร ($\bar{x} = 3.49$) การประเมินผลการรักษา ระเบียบวินัยของบุคลากร ($\bar{x} = 3.35$) และ การลงโทษทางวินัยเมื่อบุคลากรทำผิด ($\bar{x} = 3.16$) ตามลำดับ

3.5 ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหาร จำแนก ตามขนาดโรงเรียน ด้านการออกจากราชการ โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ การดูแลการปฏิบัติงานตามระเบียบวินัยของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.61$) และ

การดำเนินการกับบุคลากรที่กระทำความผิดอย่างรอบคอบ โปร่งใส ยุติธรรม ($\bar{x} = 3.55$) อยู่ในระดับปานกลาง 8 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ความยุติธรรมในการให้บุคลากรออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.47$) การให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่เกี่ยวข้องจากราชการ ($\bar{x} = 3.43$) และ ความโปร่งใสในการให้บุคลากรออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.42$) ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ครูผู้สอนและผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ การดูแลการปฏิบัติงานตามระเบียบวินัยของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.62$) และ การให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่เกี่ยวข้องจากราชการ ($\bar{x} = 3.52$) อยู่ในระดับปานกลาง 8 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การดำเนินการกับบุคลากรที่กระทำความผิดอย่างรอบคอบ โปร่งใส ยุติธรรม ($\bar{x} = 3.50$) ความยุติธรรมในการให้บุคลากรออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.39$) และ ระเบียบการให้บุคลากรออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.35$) ตามลำดับ

ส่วนครูผู้สอนและผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กมีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ความยุติธรรมในการให้บุคลากรออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.63$) การดูแลการปฏิบัติงานตามระเบียบวินัยของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.61$) และ การดำเนินการกับบุคลากรที่กระทำความผิดอย่างรอบคอบ โปร่งใส ยุติธรรม ($\bar{x} = 3.59$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ความโปร่งใสในการให้บุคลากรออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.49$) การให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่เกี่ยวข้องจากราชการ ($\bar{x} = 3.36$) และ ระเบียบการให้บุคลากรออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.33$) ตามลำดับ

4. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรา กำลังและกำหนดตำแหน่ง, ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และด้านการออกจากราชการไม่แตกต่างกัน

5. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของ ครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวม ไม่แตกต่างกันทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง, ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง, ด้านวินัยและการรักษาวินัยและ ด้านการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน

6. ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคลากรตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน ปรากฏผล ดังนี้

6.1 ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง เรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย คือ ควรกำหนดตำแหน่งตามชั้นเรียนที่มีอยู่จริง คิดเป็นร้อยละ 18.53 ,ควรเปิดโอกาสให้โรงเรียนมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากกว่านี้ คิดเป็นร้อยละ 13.99 , ควรดำเนินการตามความเป็นจริงและเป็นปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 6.05 และ ควรวางแผนและกำหนดตำแหน่งล่วงหน้า คิดเป็นร้อยละ 4.54 ตามลำดับ

6.2 ด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง เรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย คือ ควรบรรจุครูในสาขาที่ขาดแคลน คิดเป็นร้อยละ 16.64, ควรบรรจุครูในสาขาที่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 12.67, การบรรจุแต่งตั้งควรทำอย่างโปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้ คิดเป็นร้อยละ 8.13 และ ควรให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกระบวนการบรรจุแต่งตั้ง คิดเป็นร้อยละ 3.97 ตามลำดับ

6.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย คือ ควรจัดอบรมเสริมสร้างความรู้ใหม่ ๆ ให้กับครูอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 20.60, ควรจัดสรรงบประมาณสำหรับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ คิดเป็นร้อยละ 15.12, ควรนิเทศ ติดตามการปฏิบัติราชการแบบกัลยาณมิตร คิดเป็นร้อยละ 14.18 และ ควรจัดหาสวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับครูอย่างทั่วถึง คิดเป็นร้อยละ 13.80 ตามลำดับ

6.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย เรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย คือ ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างวินัยให้กับครูให้มากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 15.88, ควรประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการรักษาวินัยให้ครูทราบอยู่เสมอ คิดเป็นร้อยละ 10.78, ควรจัดทำกรณีตัวอย่างการประพฤติผิดวินัยให้ครูได้ทราบ คิดเป็นร้อยละ 4.91 และ ควรดำเนินการทางวินัยกับครูที่ทำผิดอย่างจริงจัง คิดเป็นร้อยละ 2.46 ตามลำดับ

6.5 ด้านการออกจากราชการ เรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย คือ ควรดำเนินการอย่างโปร่งใส บริสุทธิ์ ยุติธรรม คิดเป็นร้อยละ 14.37, ควรให้มีคณะกรรมการคอยตรวจสอบผลการพิจารณาให้ออกจากราชการอีกชั้นตอนหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 10.96 และกรณีความผิดไม่ร้ายแรงควรส่งไปฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง คิดเป็นร้อยละ 5.10 ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีประเด็นน่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน มีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะ การบริหารงานบุคลากรนั้นเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับครูและผู้บริหารโดยตรง เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน ดังนั้นการที่กระทรวงศึกษาธิการได้มีนโยบายกระจายอำนาจการบริหารงานบุคลากรทั้งในเรื่อง การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ ลงมายังสถานศึกษานั้นย่อมทำให้สามารถดำเนินการได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริง ของโรงเรียน แต่ในนโยบายดังกล่าวก็มีข้อจำกัด ที่ยังไม่สามารถดำเนินการตามขอบข่ายการบริหารงานบุคลากรได้อย่างเต็มที่เพราะยังมีข้อจำกัดในเรื่องของกฎ ระเบียบ ต่าง ๆ ซึ่งยังไม่ชัดเจนในการนำไปสู่การปฏิบัติ การดำเนินการต่าง ๆ ยังจำกัดอยู่ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเท่านั้น ยังไม่มีการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคลากรที่แท้จริงลงมายังโรงเรียน ซึ่งจากเหตุผลที่กล่าวมา อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากร โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ พระมหาภูศล เขมวีโร (ภูศล อ่อนบุญ). (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ วิฑูรย์

เพชรประภัสสร (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทยโดยส่วนรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับจีระภา เนียมน้อย (2545 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาบริษัทนาครผลิตน้ำมันพืช จำกัด พบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทนาครผลิตน้ำมันพืช จำกัด ใน 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

2. ในการอภิปรายผลเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน ตามสถานภาพ ผลการอภิปรายมีดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$) อาจเป็นเพราะ การดำเนินการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ในระบบการบริหารโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคล หรือการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น จะดำเนินการในลักษณะของคณะกรรมการ การที่จะวางแผน เพื่อกำหนดอัตรากำลัง หรือวางแผนว่า โรงเรียนต้องการครูผู้สอนในสาขาวิชาอะไรบ้าง คณะกรรมการจะต้องร่วมกันให้ข้อมูลเพื่อร่วมแสดงความคิดเห็นก่อนที่จะนำไปสู่การกำหนดอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ซึ่งโรงเรียนทั้งคณะครูและผู้บริหารจะมีบทบาทหน้าที่ในส่วนนี้มากขึ้น ซึ่งมีความแตกต่างกับในอดีตที่ผ่านมา คำนึงทำให้ครูผู้สอนและ ผู้บริหารโรงเรียน มีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับ จีระภา เนียมน้อย (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา บริษัทนาครผลิตน้ำมันพืช จำกัด พบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทนาครผลิตน้ำมันพืช จำกัด ในด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ ผู้บริหารโรงเรียนมีความพึงพอใจ ในการบริหารงานบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$) ซึ่งอาจเนื่องมาจาก เมื่อมีการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคลากรลงมายังสถานศึกษา ทำให้ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง นั้นเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการบริหารจัดการ โดยการกำหนดภารกิจและหน้าที่แต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน และ วางแผนเพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรไว้เป็นการล่วงหน้า โดยมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร

งานบุคลากร จากแนวทางการดำเนินการดังกล่าวส่งผลให้ผู้บริหารมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งอยู่ในระดับมาก

ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.58$) ทั้งนี้เพราะ เมื่อมีการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคลากรลงมายังสถานศึกษา ทำให้ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งมากยิ่งขึ้น ทำให้มี โอกาสในการเสนอแนะ และแสดงความคิดเห็นเพื่อวางแผนและกำหนดตำแหน่งในสาขาวิชาที่ขาดแคลน มาทำหน้าที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งต่างจากในอดีตที่หน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้จัดสรรตำแหน่งมาให้ ซึ่งบางที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของทางโรงเรียน จากแนวทางการวางแผนอัตรา กำลังและกำหนดตำแหน่งตามนโยบายการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคลากรลงมายังสถานศึกษาทำให้ครูผู้สอนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.39$) อาจเป็นเพราะ จากนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่มีนโยบายในการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคลากรลงมายังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรงนั้น ในส่วนของการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การดำเนินการอำนาจยังอยู่ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เวลาที่โรงเรียนมีอัตราตำแหน่งว่างลง ไม่สามารถที่จะกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่จะบรรจุแต่งตั้งใหม่ได้ เพราะต้องรับย้ายโอนบุคลากรมาจากโรงเรียนอื่น ซึ่งอาจจะได้บุคลากรที่ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่ต้องการ ซึ่งถึงแม้ทางโรงเรียนจะมีการกำหนดนโยบายในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งไว้อย่างดีเพียงใด ในส่วนของการดำเนินการที่เป็นจริงก็ไม่สามารถที่จะเป็นไปตามที่กำหนดเอาไว้ได้ ส่งผลให้บุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรด้านการสรรหาบรรจุ และแต่งตั้งอยู่ในระดับปานกลาง

พิจารณาตามสถานภาพ ผู้บริหาร โรงเรียนมีความพึงพอใจ ในการบริหารงานบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.46$) ซึ่งอาจเนื่องมาจาก อำนาจในการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้งนั้นถึงแม้ตามนโยบายว่าจะให้มีการกระจายลงมายังสถานศึกษาโดยตรง นั้น เป็นเพียงนโยบายเท่านั้น แต่ในความเป็นจริงยังไม่สามารถดำเนินการได้ อำนาจต่างๆ ยังรวมอยู่ที่เขตพื้นที่การศึกษา การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเป็นหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารไม่มีส่วนในการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการด้วย ซึ่งจากเหตุผลที่กล่าวมาทำให้

ผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคลากรด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับ ปานกลาง

ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x} = 3.35$) ทั้งนี้เพราะ อำนาจในการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งนั้นไม่ค่อยมีผลต่อการปฏิบัติงาน หรือ ส่งผลกระทบต่อครูผู้สอน จึงไม่กระทบต่อความรู้สึก หรือ การประกอบอาชีพครู จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งอยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$) เป็นเพราะ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการนั้นมีความเกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร โดยตรง และเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้วย ซึ่งเมื่อมีการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคลากรด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการลงมายังสถานศึกษา ให้อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหาร สามารถที่จะคิดหากิจกรรม แนวทางมาพัฒนาหรือเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอนได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่ประสบอยู่ ซึ่งจากข้อดีดังกล่าวจึงทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับจรรยาบรรณน้อย (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา บริษัทธนาคารผลิตน้ำมันพืช จำกัด พบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทธนาคารผลิตน้ำมันพืช จำกัด ในด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

พิจารณาตามสถานภาพ ผู้บริหารโรงเรียนมีความพึงพอใจ ในการบริหารงานบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.68$) ซึ่งอาจเนื่องมาจาก กิจกรรมที่ผู้บริหารดำเนินการเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ให้กับคณะครูนั้น ก่อนที่จะดำเนินการ ผู้บริหารต้องมีการคิด วางแผน และติดต่อประสานงานกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรในสังกัดดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากในการให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการศึกษาอบรมตามโอกาส การจัดให้มีการประชุม อบรมสัมมนา ก่อนเปิด ภาคเรียน และ การดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรของสุนทร อามาตย์. (2544 : บทคัดย่อ)

ที่เสนอแนะไว้ว่า ควรส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ด้วยตัวเองอยู่เสมอ และควรมีงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรทุกด้านให้เพียงพอ

ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.46$) ทั้งนี้เพราะ ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการให้กับครูผู้สอน โดยการให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการศึกษาอบรมตามโอกาสหรือการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสนใจ และความสามารถของบุคลากรนั้นผู้บริหารจะเป็นผู้ดำเนินการ ซึ่งอาจจะไม่สอบถามความต้องการจากครูผู้สอน ตนเองมีหน้าที่จัดก็จัดให้ ซึ่งบางทีสิ่งที่ผู้บริหารคิดว่าดี ถูกต้อง เหมาะสม อาจจะไม่ตรงกับความเห็นของครูผู้สอน ทำให้ครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับจรรยา เนียมน้อย (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา บริษัทธนาคารผลิตน้ำมันพืช จำกัด พบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทธนาคารผลิตน้ำมันพืช จำกัด ในด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง

2.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$) อาจเป็นเพราะ การกระจายอำนาจการบริหารงานบุคลากรด้านวินัยและการรักษาวินัยลงมายังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษานั้น ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นการป้องกันการประพฤติดวินัยของข้าราชการครูได้เป็นอย่างดี เช่น การสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย การกำหนดมาตรการให้บุคลากรรักษาระเบียบวินัย และการให้คำปรึกษาและนำความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบแก่บุคลากร , การกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ สามารถทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรด้านวินัยและการรักษาวินัยอยู่ในระดับมาก

พิจารณาตามสถานภาพ ผู้บริหาร โรงเรียนมีความพึงพอใจ ในการบริหารงานบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$) ซึ่งอาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารทุกคนย่อมจะคิดว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการดำเนินการทางวินัยกับครูในโรงเรียนนั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องปฏิบัติอย่างจริงจัง และเข้มงวด เพื่อป้องกันมิให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ผิดไปจากระเบียบวินัยของข้าราชการที่ดี โดยผู้บริหารส่วนใหญ่จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนในการสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย การกำหนดมาตรการให้บุคลากรรักษาระเบียบวินัย การให้คำปรึกษาและนำความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบแก่บุคลากร รวมทั้ง

การกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ผู้บริหารมักจะดำเนินการอยู่เป็นประจำและมีความพึงพอใจเป็นอย่างมาก

ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.46$) ทั้งนี้เพราะ การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารในด้านวินัยและการรักษาวินัยนั้นอาจจะยังไม่เหมาะสมในความรู้สึกของครูผู้สอน เช่นการคอยจ้องจับผิดครูมากกว่าการคอยชี้แนะ และเสริมสร้างวินัยให้กับครู หรือการให้คำปรึกษาและนำความรู้เกี่ยวกับ กฎ ระเบียบแก่ครู ซึ่งผู้บริหารบางท่านอาจจะทำหน้าที่ในส่วนนี้ยังไม่ถูกต้องตามบทบาทหน้าที่ ทำให้ครูผู้สอนมีความรู้สึกที่ไม่ดีและเกิดความพึงพอใจอยู่แค่ระดับปานกลาง

2.5 ด้านการออกจากราชการ โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.36$) อาจเป็นเพราะ ในการดำเนินการเพื่อให้บุคลากรออกจากราชการทุกวันนี้ มีกระบวนการขั้นตอนที่โปร่งใส บริสุทธิ์ยุติธรรมมากขึ้น การดำเนินการทำในรูปของคณะกรรมการ ในระดับ โรงเรียนผู้บริหารจะคอยดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบวินัยของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เวลาที่บุคลากรทำผิดก็จะดำเนินการกับบุคลากรที่กระทำผิดคิดอย่างรอบคอบ โปร่งใส ยุติธรรม สามารถที่จะตรวจสอบได้ แต่ในการดำเนินการบางครั้งผู้บริหารอาจจะต้องนำเอากฎระเบียบการให้ออกจากราชการ มากำหนดเป็นเงื่อนไขในการทำงาน ซึ่งอาจจะสร้างความไม่พอใจให้กับบุคลากรใน โรงเรียน ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

พิจารณาตามสถานภาพ ผู้บริหารโรงเรียนมีความพึงพอใจ ในการบริหารงานบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.46$) ซึ่งอาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารเป็นผู้บังคับบัญชาขั้นต้นในการที่จะดูแลความประพฤติและการปฏิบัติตามกฎระเบียบและวินัยของข้าราชการ ซึ่งการบริหารงานบุคลากรตามแนวการปฏิรูปการศึกษาเกี่ยวกับการกระจายอำนาจนั้น ผู้บริหารทำหน้าที่ในการดูแลการปฏิบัติงานตามระเบียบวินัยของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอให้ความโปร่งใสในการให้บุคลากรออกจากราชการ และ การดำเนินการกับบุคลากรที่กระทำผิดคิดอย่างรอบคอบ โปร่งใส ยุติธรรม ก่อนที่จะให้ออกจากราชการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่กล่าวมามีความโปร่งใส ยุติธรรม ทำให้ผู้บริหารมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรด้านการออกจากราชการอยู่ในระดับปานกลาง

ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.32$) ทั้งนี้เพราะ การปฏิรูประบบราชการ และการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคลากรลงมายังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นั้นส่งผลให้การพิจารณา

ข้าราชการครูที่กระทำความผิดมีความบริสุทธิ์ ยุติธรรมมากขึ้น โดยกิจกรรมที่ครูผู้สอนมีความพึงพอใจคือ การดูแลการปฏิบัติงานตามระเบียบวินัยของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ การดำเนินการกับบุคลากรที่กระทำความผิดอย่างรอบคอบ โปร่งใส ยุติธรรม การให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่เกษียณจากราชการ และความยุติธรรมในการให้บุคลากรออกจากราชการ ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลให้ครูผู้สอนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

3. ในการอภิปรายผลเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน ตามขนาดโรงเรียน ผลการอภิปรายมีดังนี้

3.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ครูผู้สอนและผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$) เป็นเพราะ ในการกระจายอำนาจการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ลงมายังสถานศึกษา ทำให้โรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งมีบุคลากรได้จำนวนมาก สามารถที่จะวางแผน เพื่อกำหนดวิชาเอกของครูผู้สอนได้ เพื่อให้สามารถมีบุคลากรที่จะสอนในกลุ่มสาระต่าง ๆ ได้ครบเพื่อทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากเหตุผลดังกล่าวทำให้ ครูผู้สอนและผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก

ครูผู้สอนและผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กมีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$) ทั้งนี้เพราะ ในโรงเรียนขนาดเล็กนั้น มีข้อจำกัดในเรื่องของจำนวนบุคลากร แต่เมื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคลากร เพื่อวางแผนกำหนดตำแหน่งสอดคล้องกับสภาพความต้องการของโรงเรียน ซึ่งบางสาขาวิชาทางโรงเรียนมีความต้องการมาก หรือทางชุมชนมีความต้องการมาก เพื่อจะได้มาพัฒนาหรือจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ซึ่งจากเหตุผลดังกล่าวทำให้ ครูผู้สอนและผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก

3.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ครูผู้สอนและผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.40$) ส่วน ครูผู้สอนและผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กมีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในปานกลาง ($\bar{x} = 3.38$) เช่นเดียวกัน ทั้งนี้เพราะ นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่มีนโยบายในการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคลากรลงมายังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรงนั้น ในส่วนของการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การดำเนินการ

อำนาจยังอยู่ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เวลาที่โรงเรียนมีอัตราตำแหน่งว่างลง ไม่สามารถที่จะกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่จะบรรจุแต่งตั้งใหม่ได้ เพราะต้องรับย้ายโอนบุคลากรมาจากโรงเรียนอื่น ซึ่งอาจได้บุคลากรที่ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่ต้องการ ซึ่งถึงแม้ทางโรงเรียนจะมีการกำหนดนโยบายในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งไว้อย่างดีเพียงใด ในส่วนของการดำเนินการที่เป็นจริงก็ไม่สามารถที่จะเป็นไปตามที่กำหนดเอาไว้ได้ ส่งผลให้บุคลากรในโรงเรียนทั้งในขนาดใหญ่และขนาดเล็ก มีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับ จีระภา เนียมน้อย (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา บริษัทธนากรผลิตน้ำมันพืช จำกัด พบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทธนากรผลิตน้ำมันพืช จำกัด ด้านการสรรหา อยู่ในระดับมาก

3.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ครูผู้สอนและผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$) เป็นเพราะ โรงเรียนขนาดใหญ่มีความพร้อมในการที่จะเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นด้านการมอบหมายงานให้รับผิดชอบตามความรู้ความสามารถ หรือการส่งบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องต่าง ๆ หรือแม้แต่การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนโดยการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ ก็สามารถที่จะทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะมีงบประมาณ ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อจะช่วยสนับสนุนให้บุคลากรเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ครูผู้สอนและผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กมีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในปานกลาง ($\bar{x} = 3.46$) ทั้งนี้เพราะ โรงเรียนขนาดเล็กนั้นมีข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และจำนวนของบุคลากร ดังนั้นในการที่จะดำเนินกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการนั้นค่อนข้างจะมีน้อย ถ้าบุคลากรมีความต้องการจะพัฒนาตนเองก็ต้องใช้งบประมาณส่วนตัวในการไปเข้าร่วมอบรมตามที่ต่าง ๆ แต่ในบางครั้งการที่จะขออนุญาตเพื่อที่จะไปฝึกอบรม หรือศึกษาต่อก็ไม่อาจทำได้เพราะจำกัดในเรื่องของบุคลากรที่มีน้อย ซึ่งจากข้อจำกัดในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กจึงทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เพราะมีปัญหาที่มาก

3.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ครูผู้สอนและผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$) ส่วน ครูผู้สอนและผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กมีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$) เช่นเดียวกัน ทั้งนี้เพราะ การบริหารงานบุคลากรด้านวินัยและการรักษาวินัย ในยุคปฏิรูปการศึกษานั้นมีการ เปลี่ยนแปลงแนวทางการดำเนินงานไปจากเดิมมาก โดยมีการสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตาม ระเบียบวินัยมากขึ้น โดยกำหนดเป็นมาตรการให้บุคลากรรักษาระเบียบวินัย และมอบหมาย ให้ผู้บริหารทำหน้าที่กำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย นอกจากนี้ยังมี การให้ คำปรึกษาและนำความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบแก่บุคลากร โดยอาจมีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับ การรักษาวินัยให้บุคลากร เพื่อการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่ปฏิบัติ ผิดระเบียบวินัย ซึ่งจากกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปส่งผลให้ผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรด้านวินัยและ การรักษาวินัยอยู่ในระดับมาก

3.5 ด้านการออกจากราชการ ครูผู้สอนและผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.36$) ส่วน ครูผู้สอนและผู้บริหารใน โรงเรียนขนาดเล็กมีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ใน ปานกลาง ($\bar{x} = 3.36$) เช่นเดียวกัน ทั้งนี้เพราะ การกระจายอำนาจการบริหารงานบุคลากรด้านการออกจากราชการลงมายัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดให้การดำเนินการเพื่อให้บุคลากรออกจากราชการมี กระบวนการขั้นตอนที่โปร่งใส บริสุทธิ์ยุติธรรมมากขึ้น การดำเนินการทำในรูปของ คณะกรรมการ ในระดับโรงเรียนผู้บริหารจะคอยดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบวินัย ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เวลาที่บุคลากรทำผิดก็จะดำเนินการกับบุคลากรที่กระทำคามผิด อย่างรอบคอบ โปร่งใส ยุติธรรม สามารถที่จะตรวจสอบได้ แต่ในการดำเนินการบางครั้ง ผู้บริหารอาจจะต้องนำเอากฎระเบียบการให้ออกจากราชการ มากำหนดเป็นเงื่อนไขใน การทำงาน ซึ่งอาจจะสร้างความไม่พอใจให้กับบุคลากรในโรงเรียน จากเหตุผลที่กล่าวมา ทั้งหมดทำให้บุคลากรมีความ พึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับปานกลาง

4. ครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากร โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เพราะว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม คือผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอนมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานบุคลากรที่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารนั้นเป็นผู้ที่รับนโยบายจากต้นสังกัด คือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามาชี้แจง และ

นำไปให้ คณะครูซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดได้ปฏิบัติตาม ซึ่งย่อมจะมีความพึงพอใจมากกว่า เพราะอำนาจต่าง ๆ ในการบริหารบุคลากรนั้นได้กระจายลงมาสู่โรงเรียน ถึงแม้จะยังไม่เต็มรูปแบบตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติก็ตาม แต่ผู้บริหารก็มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในการทำหน้าที่บริหารบุคลากรมากยิ่งขึ้น ซึ่งทำให้มีความพึงพอใจมากกว่า ครูผู้สอน ถึงแม้จะเป็นสิ่งที่ดีที่มีการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคลากรลงมายังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาก็ตาม อำนาจบางอย่างถ้าผู้บริหารมีการใช้อย่างถูกต้องเพื่อหวังให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรโดยรวมก็เป็นสิ่งที่ดี แต่ถ้าผู้บริหารไม่มีวิสัยทัศน์ ก็อาจทำให้อำนาจการบริหารงานบุคลากรที่กระจายลงมานั้นเปล่าประโยชน์ ซึ่งจากเหตุผลที่กล่าวมาทำให้ครูผู้สอนและผู้บริหารมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สอดคล้องกับ มีชัย น้อยเมืองคุณ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหาร และครู - อาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยส่วนรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน มากกว่าครู - อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้างานบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 แต่ไม่สอดคล้องกับ พระมหากุศล เขมวีโร (กุศล อ่อนบุญ). (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรา กำลังและกำหนดตำแหน่ง, ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษา วินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เพราะว่า การวางแผนอัตรา กำลัง และกำหนดตำแหน่ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการรักษาวินัยนั้น เป็นเรื่องที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินการอย่างเคร่งครัด เพื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอำนาจในส่วนนี้เมื่อกระจายลงมายัง โรงเรียน ผู้บริหารย่อมจะมีความพึงพอใจเพราะจะได้วางแผน และกำหนดแนวทางดำเนินการได้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง แต่ครูผู้สอนอาจจะมีความพึงพอใจที่แตกต่างออกไปเพราะเป็นคนที่จะต้องปฏิบัติตามนโยบายและกิจกรรมที่ผู้บริหารได้วางไว้ ซึ่งกิจกรรมบางอย่าง อาจจะไม่เป็นที่พึงพอใจของครูผู้สอนเท่าที่ควร อาจทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความพึงพอใจในเรื่องการวางแผนอัตรา กำลังและกำหนดตำแหน่ง การเสริมสร้าง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการรักษาวินัยแตกต่างกันสอดคล้องกับ พระมหากุศล เขมวีโร (กุศล อ่อนบุญ). (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหาร และ อาจารย์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการใกล้เคียงปัญหา บุคลากร

ส่วนด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และด้านการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกันทางสถิติ ทั้งนี้เพราะว่า ในการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และการให้บุคลากร ออกจากราชการนั้น มีระเบียบข้อบังคับกำหนดไว้อย่างชัดเจน ผู้บริหารไม่มีอำนาจไปปรับ เปลี่ยน หรือแก้ไขได้ ถึงแม้จะมีการกระจายอำนาจการบริหารลงมาสู่โรงเรียนแล้วก็ตาม และการดำเนินการจะทำในรูปของคณะกรรมการ ผู้บริหารไม่มีสิทธิในการตัดสินใจโดยลำพัง ซึ่ง ด้วยเหตุนี้เองทำให้ ครูผู้สอนและผู้บริหารมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรในเรื่อง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และการให้บุคลากรออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน

8. ครูผู้สอนและผู้บริหารในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความพึงพอใจในการบริหาร งานบุคลากร โดยรวม ไม่แตกต่างกันทางสถิติ ทั้งนี้เพราะว่า ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ และ โรงเรียนขนาดเล็กต่างก็ต้องปฏิบัติตามระเบียบของการบริหารงานบุคคลตามแนวทางการ บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ที่ กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 51-63) ได้ กำหนดขอบข่าย/ภารกิจ การบริหารงาน บุคลากร ไว้ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ ดังนั้นการบริหารจัดการ ต่าง ๆ ก็ต้องปฏิบัติไปในทิศทางอันเดียวกัน จึงทำให้ ครูผู้สอนและผู้บริหารในโรงเรียนขนาด ต่างกันมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากร โดยรวม ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ชาตรี อัครเจษฎากร. (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาการบริหารงานบุคลากรของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาการ บริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดอุดรธานี ที่มีขนาด ต่างกัน โดยภาพรวมมีปัญหาไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับ สักดิ์ วีระพงษ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน

ประถมศึกษาที่มีขนาดต่างกันโดยภาพรวม พบว่า มีปัญหาแตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับ
 ฤทธิรงค์ โทธิศรี (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน
 ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน
 ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีปัญหาในการบริหารงานบุคลากร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหามากกว่าผู้บริหาร
 โรงเรียนขนาดใหญ่

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
 ราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เพราะว่า ในโรงเรียนขนาดใหญ่
 นั้น มีความได้เปรียบในเรื่องของบุคลากร และงบประมาณที่มีมากกว่า จึงสามารถ ที่จะระดม
 งบประมาณ หรือจัดหางบประมาณเพื่อนำมาใช้ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
 ราชการ เช่น การเข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการ การไปศึกษาดูงาน ฯลฯ ซึ่งในโรงเรียนขนาดเล็ก
 นั้นอาจจะมีข้อจำกัดในเรื่องดังกล่าวเพราะจำนวนบุคลากรที่มีจำนวนน้อย และงบประมาณ
 ที่มีค่อนข้างจำกัด ที่จะต้องนำไปใช้ในการพัฒนาอย่างอื่นที่มีประโยชน์ และเป็นปัญหาเร่งด่วน
 มากกว่า จึงทำให้ครูผู้สอนและผู้บริหารในโรงเรียนเล็ก มีความพึงพอใจในการบริหารงาน
 บุคลากรเรื่อง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการแตกต่างจากบุคลากรใน
 โรงเรียนขนาดใหญ่ สอดคล้องกับ ฤทธิรงค์ โทธิศรี (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหา
 การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
 นครพนม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนขนาดต่างกันมีปัญหาในการบริหารงาน
 บุคลากร ด้านการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
 ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหามากกว่าผู้บริหาร โรงเรียนขนาดใหญ่ และ
 สอดคล้องกับ ศักดิ์ วีระพงษ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาหาการบริหารงานบุคลากรใน
 โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า
 ปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดต่างกัน ด้านการพัฒนาและ
 ธำรงรักษาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหา
 มากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง, ด้านการสรรหาและ
 การบรรจุแต่งตั้ง, ด้านวินัยและการรักษาวินัยและ ด้านการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน
 ทางสถิติ ทั้งนี้เพราะว่า การดำเนินการในเรื่อง การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง,
 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง, ด้านวินัยและการรักษาวินัยและ ด้านการออกจากราชการ

ทั้งในโรงเรียนขนาดเล็ก และในโรงเรียนขนาดใหญ่ นั้นใช้ระเบียบและแนวทางปฏิบัติอันเดียวกัน ไม่มีการได้เปรียบเสียเปรียบในเรื่องของ ขนาดโรงเรียนเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ไม่เหมือนในเรื่องของการ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรในเรื่องการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง, ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง, ด้านวินัยและการรักษาวินัยและ ด้านการออกจากราชการ ของบุคลากรในโรงเรียนทั้งสองขนาดไม่แตกต่างกัน

9. ครูผู้สอนและผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร ดังนี้

9.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ข้อที่มีความถี่มากที่สุด คือ ควรกำหนดตำแหน่งตามชั้นเรียนที่มีอยู่จริงทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในสภาพความเป็นจริง ในโรงเรียนต่าง ๆ นั้นมีหลายโรงเรียนที่ครูขาดเกณฑ์ แต่ก็ไม่มีตำแหน่งที่จะมาบรรจุให้ ทั้ง ๆ ที่ทางโรงเรียนก็ได้มีการวางแผนอัตรากำลังเพื่อกำหนดตำแหน่งไปยังหน่วยงานต้นสังกัด ส่วนบางโรงเรียนนั้นบุคลากรมีมากกว่าเกณฑ์ของจำนวนนักเรียนที่กำหนดไว้ แต่เมื่อไม่มีใคร ขอย้ายออก หน่วยงานต้นสังกัดก็ไม่สามารถที่จะเกลี้ยอัตรากำลังไปให้โรงเรียนที่ขาดแคลน บุคลากรได้ ซึ่งปัญหาการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งนั้นเป็นไปตามข้อเสนอแนะ ที่ครูผู้สอนและผู้บริหารได้เสนอมา

9.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ข้อที่มีความถี่มากที่สุด คือ ควรบรรจุครูใน สาขาที่ขาดแคลน ทั้งนี้เพราะว่า ครูผู้สอนและผู้บริหารอาจจะเห็นว่า ในการบรรจุข้าราชการครู แต่ละครั้งนั้นส่วนมากแล้วจะไม่ได้ครูที่จบมาตรงกับสาขาที่ทางโรงเรียนต้องการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียนไม่บรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

9.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ข้อที่มีความถี่มากที่สุด คือ ควรจัดอบรมเสริมสร้างความรู้ใหม่ ๆ ให้กับครูอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะว่าครูผู้สอนและผู้บริหารอาจจะเห็นว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพให้กับครูที่ดีที่สุดก็คือการจัดอบรม ความรู้ใหม่ ๆ ทั้งด้านวิธีสอนการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง

9.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ข้อที่มีความถี่มากที่สุด คือ ควรจัดกิจกรรม เสริมสร้างวินัยให้กับครูให้มากขึ้น ทั้งนี้เพราะว่า ครูผู้สอนและผู้บริหารอาจจะเห็นว่า ถ้ามีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเสริมสร้างวินัยให้กับครูอาจจะช่วยให้คณะครูประพฤติผิดระเบียบ วินัยของ ข้าราชการลดลง เพราะกิจกรรมที่จัดขึ้นนั้นอาจจะไปกระตุ้นจิตสำนึก หรือสร้างความเข้าใจในสิ่งที่ครูอาจจะไม่รู้ว่าเป็นสิ่งที่ทำนั้นจะผิดวินัยของข้าราชการหรือไม่ ดังนั้นการจัด

กิจกรรมเกี่ยวกับการเสริมสร้างวินัย เช่นการจัดอบรมสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ อาจจะทำให้ครูรักษาวินัยข้าราชการมากขึ้น

9.5 ด้านการให้ออกจากราชการ ข้อที่มีความถี่มากที่สุด คือ ควรดำเนินการอย่างโปร่งใส บริสุทธิ์ ยุติธรรม ทั้งนี้เพราะว่า ครูผู้สอนและผู้บริหารอาจจะเห็นว่า ในการให้ข้าราชการครูออกจากราชการบางครั้งไม่สมเหตุสมผลกับความผิดที่ข้าราชการครูผู้นั้นได้กระทำลงไป แต่อาจจะถูกกดดันแก้งจากบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจในการให้ข้าราชการออกจากราชการ หรือบางทีครูอาจจะมีความผิดจริงสมควรให้ออกจากราชการ แต่อาจจะมีญาติพี่น้องคอยให้ความช่วยเหลือเพื่อให้พ้นจากความผิด ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนแล้วแต่ไม่มีความยุติธรรม ดังนั้นทั้งครูผู้สอนและผู้บริหารจึงได้เสนอแนะให้การให้ข้าราชการออกจากราชการนั้นควรดำเนินการอย่างโปร่งใส บริสุทธิ์ ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนมีความพึงพอใจโดยรวม อยู่ในระดับมาก แต่อย่างไรก็ตาม ยังมี บางข้อ เช่น การเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลังไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับ ปานกลาง ผู้บริหารควรกำชับให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบปรับปรุงการดำเนินการเพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ถึงมากที่สุด และ การวางแผนกำหนดตำแหน่ง สอดคล้องกับสภาพความต้องการของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรปรึกษารื้อหรือกับคณะครู เพื่อให้คณะครูมีความพึงพอใจในการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งอยู่ในระดับที่มากขึ้น

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ผลการวิจัยพบว่า ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีบางข้อที่มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจน้อยมาก เช่น การได้มีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินการ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดต่อไป และ การบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารควรประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อให้บรรจุบุคลากรที่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในระดับมาก ถึงมากที่สุดในอนาคตต่อไป

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผลการวิจัยพบว่า ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนมีความพึงพอใจโดยรวม อยู่ในระดับมาก แต่อย่างไรก็ตามยังมีบางข้อ เช่น การจัดทำงบประมาณและจัดสรรงบประมาณสำหรับพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอต่อความต้องการ เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากต่อไป และ การจัดสวัสดิการ โดยคำนึงถึงความต้องการของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหน่วยงานที่ดูแลเกี่ยวกับสวัสดิการของครูควรมีการสอบถามความต้องการก่อนจัดสวัสดิการ ให้เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและเกิดความพึงพอใจสูงสุดต่อผู้รับสวัสดิการนั้น ๆ

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผลการวิจัยพบว่า ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนมีความพึงพอใจโดยรวม อยู่ในระดับมาก แต่อย่างไรก็ตามยังมีบางข้อ เช่น การให้คำปรึกษาและนำความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบแก่บุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหน่วยงานที่รับผิดชอบควรจัดกิจกรรมที่เป็นการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบแก่บุคลากรให้มากขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น และ การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการรักษาวินัยให้บุคลากร อยู่ในระดับมาก ดังนั้นฝ่ายบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ควรจัดอบรมให้ความรู้สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบแก่บุคลากรอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง

1.5 ด้านการออกจากราชการ ผลการวิจัยพบว่า ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนมีความพึงพอใจโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีบางข้อที่มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจน้อยมาก เช่น การดำเนินการกับบุคลากรที่กระทำความผิดให้ออกจากราชการ และ กระบวนการให้บุคลากรออกจากราชการ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบ ควรมีการปรับปรุงวิธีการดำเนินการกับบุคลากรที่กระทำความผิดให้มีความบริสุทธิ์ยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เพื่อส่งผลให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากรมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและชุมชน

2.2 ควรวิจัยปัญหาการบริหารงานบุคลากร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามระดับการจัดการศึกษา

2.3 ควรวิจัยเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนรัฐบาลกับ
โรงเรียนเอกชน

2.4 ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากร ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้
การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลตามสภาพที่เป็นจริง



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY