



การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3

Personnel Administration of School Administrators Affecting Performance Satisfaction of Private Vocational Education Teachers in Northeast Region 3

เวทิดา ศรีเดช¹, โกวัฒน์ เทศบุตร²

Wethida Sridet¹, Kowat Tesaputa²

(Received: 2023-8-4; Revised: 2023-10-15; Accepted: 2023-10-31)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 2) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 และ 4) สร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 จำนวน 347 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

² อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

¹ Master of Education Degree Program Student in Educational Administration, Roi-Et Rajabhat University

² Lecturer, Educational Administration Program, Faculty of Education, Roi-Et Rajabhat University

Corresponding author, E-mail: wathida9@gmail.com



ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.82 และแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ 0.75 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการบรรจุ และด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร และการให้ออก/พ้นจากราชการ 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือกลุ่มงาน และค่าตอบแทน 3) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านด้านการสรรหาและการบรรจุ (X_2) ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_4) ด้านการให้ออก/พ้นจากราชการ (X_5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (X_3) และด้านการวางแผนอัตรากำลัง (X_1) ร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ได้ร้อยละ 32.00 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.942 + .338X_2 + .062X_4 + .040X_5 + .061X_3 + .072X_1$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = .376Z_{X_2} + .102Z_{X_4} + .097Z_{X_5} + .109Z_{X_3} + .104Z_{X_1}$$

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู, อาชีวศึกษาเอกชน



Abstract

This research aimed: 1) to study the personnel administration of school administrators of private vocational education in northeast 3; 2) to investigate the performance satisfaction of private vocational education teachers in northeast 3; 3) to explore the relationship between the personnel administration of school administrators and the performance satisfaction of private vocational education teachers in northeast 3; and 4) to create a predicting equation of personnel administration of school administrators affecting the performance satisfaction of private vocational education teachers in northeast 3. The samples were 347 administrators and teachers of private vocational education in northeast 3. The stratified random sampling technique was employed to randomize the sample. The research instrument was a 5-rating scales questionnaire with the reliability of personnel administration part equal 0.82, and teachers' performance satisfaction part equal 0.75. Statistics used to analyze data were mean, standard deviation, Pearson product moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression.

Research results were: 1) personnel administration of school administrators of private vocational education in northeast 3 in overall was at a high level, when each aspect was considered, it was found at the highest level in the aspect of manpower planning, recruitment and appointment, and at a high level in the aspect of performance appraisal, personnel development and retirement; 2) the performance satisfaction of private vocational education teachers in northeast 3 in overall was at the highest level, when each aspect was considered, it was found that the aspect of working environment, and job advancement was at the highest level, while the aspect of relationship with co-workers or work groups, and compensation was at a high level; 3) personnel administration of school administrators and performance satisfaction of private vocational education teachers in northeast 3 was a positive correlation at a high level with statistically significant at .01; and 4) personnel administration of school administrators in terms of recruitment and appointment (X_2), personnel development (X_4), resignation from government service (X_5), performance appraisal (X_3) and manpower planning (X_1) together predicted performance satisfaction of private vocational education teachers in northeast 3 at 32.00 percent, can be written predictive equations as follows:



The predictive equation in raw score:

$$Y' = 1.942 + .338X_2 + .062X_4 + .040X_5 + .061X_3 + .072X_1$$

The predictive equation in standard score:

$$Z'_y = .376Z_{x2} + .102Z_{x4} + .097Z_{x5} + .109Z_{x3} + .104Z_{x1}$$

Keywords: Personnel management, Teacher performance satisfaction, Private vocational education

บทนำ

การศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้านเพื่อให้เยาวชนของประเทศมีคุณภาพ มีความเจริญงอกงามและพร้อมที่จะเป็นกำลังหลักและกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าต่อไป ซึ่งองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนก็คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้ประกอบไปด้วยคนที่มีคุณภาพที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมในการดำรงชีวิตและเอื้อต่อการพัฒนาประเทศ การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ในสังคม เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ ตลอดชีวิต สอดคล้องกับที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545

ความพึงพอใจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นอย่างยิ่ง หากบุคคลใดได้ปฏิบัติงานที่พึงพอใจย่อมได้ผลงานมากกว่าการได้ปฏิบัติงานที่ไม่พึงพอใจ ซึ่งสมพงษ์ เกษมสิน (2523: 497) ระบุว่า ในการดำเนินการใด ๆ ก็ตาม หากต้องการให้งานสำเร็จลุล่วงได้ตามวัตถุประสงค์ ควรจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน ครู อาจารย์ก็เช่นกัน การช่วยเหลือครู อาจารย์ให้มีสุขภาพจิตดี โดยปราศจากการคับข้องใจและความเครียด มีความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากจะเป็นผลดีต่อครู อาจารย์เองแล้ว ยังเท่ากับเป็นการช่วยเหลือนักเรียนให้ได้รับสภาพการณ์ที่ดีตามไปด้วย อันจะส่งผลดีต่อกระบวนการเรียนการสอนครูและผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาเป็นองค์การทางสังคมมีหน้าที่ในการจัดการศึกษา เพื่อเป็นศูนย์กลางการพัฒนาให้ความรู้แก่สมาชิกทางสังคมโดยใช้ทรัพยากรการบริหารในการดำเนินการ ซึ่งโดยทั่วไปมีอยู่ 4 ปัจจัยด้วยกัน คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ทั้งนี้ทรัพยากรในการบริหารดังกล่าวถือว่า คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด แม้ว่าผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจกำหนดแผนงาน โครงการหรือระบบงานไว้ดีอย่างไรก็ตาม ถ้าหากคนรับผิดชอบงาน ไม่มีความรู้ ไม่มีวิสัยทัศน์ กับงานที่ทำอยู่ ก็จะทำให้แผนงานโครงการของงานที่กำหนดไว้ดำเนินการได้ อย่างล่าช้าหรือไม่สำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรที่จะให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคลากร ในสถานศึกษาเป็นพิเศษ มุ่งเน้นดูแลเอาใจใส่ สนับสนุน ช่วยเหลือ และกระตุ้นให้บุคลากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้พวกเขาทุ่มเทศักยภาพและความสามารถในการ



ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผล ตลอดจนบุคลากรในสถานศึกษาเกิดมีพลังขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ย่อมที่จะส่งผลให้งานในสถานศึกษาสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ (รุ่ง แก้วแดง, 2546)

บริบทในปัจจุบันของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 แม้ว่าการจัดการ การศึกษาทุกระดับในสถานศึกษาเอกชน ในแต่ละสถานศึกษาสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้ ตามบริบทของตนเอง แต่ยังประสบปัญหาโดยเฉพาะหากพิจารณาจากคุณภาพการศึกษาเอกชนที่ผ่าน มาอย่างไม่เป็นที่พอใจของสังคม นักเรียนที่สำเร็จการศึกษามีความสามารถและสมรรถนะไม่สอดคล้องกับ ความต้องการ ครูสอนไม่ตรงวุฒิ และการขาดแคลนครูในขณะที่ครูส่วนมากขาดประสบการณ์ในสถาน ประกอบการ อีกทั้งครูยังมีการะงานอื่นนอกเหนือจากภาระงานสอน ส่วนการพัฒนาครูก็ยังขาดการดูแล เอาใจใส่อย่างจริงจัง ตลอดจนการขาดแรงจูงใจให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การศึกษาและระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน, 2557) ซึ่งสภาพการจัดการเรียนการสอนยังไม่เหมาะสมไม่สอดคล้องกับ ลักษณะเฉพาะของการจัดการศึกษา จึงทำให้เกิดปัญหาตามมา ผลสำเร็จจากการจัดการศึกษา ไม่เท่าเทียมกัน โดยสะท้อนผ่านตัวชี้วัดคุณภาพการจัดการศึกษาจากผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติ ด้านอาชีวศึกษา (V-NET) และการแข่งขันนวัตกรรมสุดยอดคนอาชีวะ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้บังคับบัญชาคณะครูในการจัดการศึกษาจึงต้องเร่งรัดเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา (สมาคม วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 2562)

ด้วยความสำคัญและปัญหาของการบริหารงานบุคคลและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูอาชีวศึกษาเอกชนดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 จึงสนใจที่จะทำวิจัยการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชนในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ผู้รับผิดชอบบริหารงานบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้ในการวางแผน พัฒนาและปรับปรุงระบบ บริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ 3
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชน ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ 3



3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3

4. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3

สมมติฐานการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3

2. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและการบรรจุ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้ออก/พ้นจากราชการ อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3

วิธีการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุ 3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) ด้านการพัฒนาบุคลากร และ 5) ด้านการให้ออก/พ้นจากราชการ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 จำนวน 1,537 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 จำนวน 347 คน ซึ่งได้จากการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 41 คน และครูจำนวน 306 คน และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครูแต่ละจังหวัด



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง จังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Type)

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Type)

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบประมาณค่าจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

2. วิเคราะห์พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาและวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ที่สอดคล้องและครอบคลุมนิยามศัพท์เฉพาะ

3. สร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมนิยามองค์ประกอบแต่ละด้านของการบริหารงานบุคคลและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจพิจารณาเสนอแนะ

5. ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความตรงทางเนื้อหา โดยพิจารณาข้อคำถามในแต่ละด้านว่าครอบคลุมนิยามของด้านนั้นๆ ตลอดจนตรวจสอบสำนวนภาษาที่มีความกำกวมและยังไม่กระชับ ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของข้อมูลและนำข้อมูลมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถาม

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยประเมินความสอดคล้องของนิยามศัพท์เฉพาะและข้อคำถามของตัวแปรแต่ละตัว การใช้ภาษา (Wording) ให้เหมาะสม จากนั้นนำผลการประเมินที่ได้มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Congruence: IOC) โดยพิจารณาเลือกใช้ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีชี้วัด



ความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 (บุญชม ศรีสะอาด. 2556) การวิจัยครั้งนี้ข้อคำถามแต่ละข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับการเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

7. นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อที่ 6 มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.82 และตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ 0.75

8. จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขออนุญาตจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ถึงผู้บริหารสถานศึกษา และครูอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3
2. ดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 347 ชุด ให้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
3. เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนครบถ้วน ได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ซึ่งมีความสมบูรณ์ทุกฉบับ
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายด้านการแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556)

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก



ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ

ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ

น้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน แปรผลโดยใช้เกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556) ดังต่อไปนี้

≥ 0.81 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

0.61–0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.41–0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

0.21–0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

≤ 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

4. การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ผลการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า



1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 3 ข้อ และอยู่ในระดับมากจำนวน 1 ข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การวางแผนความต้องการบุคลากรขององค์กรให้สอดคล้องกับตำแหน่งว่าง

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 6 ข้อ และอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการสร้างแรงจูงใจในเรื่องของโอกาสในความก้าวหน้าของงาน

1.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ข้อ และอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นำผลการประเมินไปประกอบการเลื่อนตำแหน่ง

1.4 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ข้อ และอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการเพิ่มพูนประสบการณ์ และความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรเพื่อพัฒนาตนเอง

1.5 ด้านการให้ออก/พ้นจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การให้ออกจะเกิดขึ้นเมื่อบุคลากรหางานใหม่ที่พอใจมากกว่าได้

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า

2.1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือกลุ่มงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 2 ข้อ และอยู่ในระดับมากจำนวน 2 ข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในรูปแบบต่าง ๆ

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรประกอบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

2.4 ด้านค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ข้อ อยู่ในระดับมากจำนวน 4 ข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนมีความเหมาะสม

3. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก ($r_{xy} = .511$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับสูงสุด ได้แก่ ด้านการสรรหา



และการบรรจุ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้ออก/พ้นจากราชการ ตามลำดับ

4. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ด้านการสรรหาและการบรรจุ (X_2) ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ร้อยละ 27.60 เมื่อเพิ่มด้านการพัฒนาบุคลากร (X_4) จะมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 29.30 เพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 1.70 เมื่อเพิ่มด้านการการให้ออก/พ้นจากราชการ (X_5) เข้าไปจะมีอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 30.20 เพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 0.90 เมื่อเพิ่มด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (X_3) เข้าไปจะมีอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 31.10 เพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 0.90 และเมื่อเพิ่มด้านการวางแผนอัตรากำลัง (X_1) เข้าไปมีอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 32.00 เพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 0.90 ดังนั้นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้านที่กล่าวมา ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.942 + .338X_2 + .062X_4 + .040X_5 + .061X_3 + .072X_1$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = .376Z_{X2} + .102Z_{X4} + .097Z_{X5} + .109Z_{X3} + .104Z_{X1}$$

อภิปรายผล

จากการวิจัยการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ผู้วิจัยนำประเด็นข้อค้นพบสำคัญและนำมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเกือบทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการวางแผนอัตรากำลัง เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการที่ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นถึงความสำคัญในการวางแผนอัตรากำลังของบุคลากรภายในสถานศึกษา ผู้บริหารมีการวางแผนความต้องการบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นระบบและมีการวางแผนความต้องการบุคลากรขององค์กรให้สอดคล้องกับตำแหน่งว่าง ผู้บริหารมีการวางแผนการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร และผู้บริหารมีแนวทางในการดำเนินการวางแผนความต้องการบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่พิชิต สุดโต (2555) ชี้ว่าผู้บริหารต้องดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล นับตั้งแต่การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล



การวางแผนกำลังคน การสรรหาและเลือกสรร การดำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ การควบคุม การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากงานโดยวิธีการต่าง ๆ ตั้งแต่โอน ย้าย ให้ออก ไล่ออก ปลดออก และเกษียณอายุ เป็นต้น เพื่อให้ได้คนที่มีประสิทธิภาพสูงสุด คงอยู่กับองค์กรยาวนานเท่านั้น

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในการทำงานปัจจัยต้นๆ จะเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานประกอบการมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยการทำงานด้วยความไว้วางใจ ให้ความเคารพซึ่งกันและกันมีความไว้วางใจกัน และมีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน เพราะถ้าสภาพแวดล้อมต่างๆเอื้อต่อการทำงานงานที่ทำก็จะออกมาดีและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังที่ ศิวพร โปทยานนท์ (2554) ชี้ว่า สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลนั้น โดยอาจเป็นสิ่งที่ส่งเสริม เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานหรืออาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงานได้เช่นเดียวกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับสูงสุด ได้แก่ ด้านการสรรหาและการบรรจุ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการการให้ออก/พ้นจากราชการ ตามลำดับ ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้เพราะสถานศึกษาเอกชนที่ประสบความสำเร็จในด้านต่างๆนั้นจะให้ความสำคัญกับการสรรหาและบรรจุครูให้ตรงกับสายงานที่ทางสถานศึกษาต้องการโดยมีวิธีการค้นหาบุคคลตามที่ได้วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งไว้แล้ว มีการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงาน มีกระบวนการและหลักการต่าง ๆ ที่เหมาะสมในการสรรหาและบรรจุ มีการจัดทำแนวทางปฏิบัติงาน มีการสร้างแรงจูงใจในเรื่องของโอกาสในความก้าวหน้าของงาน มีการประชาสัมพันธ์ในการสรรหาและบรรจุ มีการกำหนดคุณสมบัติในการสรรหาและบรรจุ มีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและบรรจุ และขั้นตอนในการสรรหาและบรรจุดำเนินการด้วยความยุติธรรม ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระแสง ปภัสสร (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า 1) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการอยู่ในระดับมาก 2) เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล



ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามอายุ ตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเห็นมากกว่าครูในโรงเรียนขนาดกลาง

4. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 จากตัวแปรทั้งหมด 5 ตัวแปร มีตัวแปรที่ทดสอบแล้วมีความสามารถในการพยากรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ตัวแปรตามลำดับคือ ด้านการสรรหาและการบรรจุ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการให้ออก/พ้นจากราชการ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการวางแผนอัตรากำลัง จะเห็นว่าองค์ประกอบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสรรหาและการบรรจุ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสำคัญกับการสรรหาและการบรรจุบุคลากรของสถานศึกษา โดยมีวิธีการค้นหาบุคคลตามที่ได้วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งไว้แล้ว มีการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงาน มีกระบวนการและหลักการต่าง ๆ ที่เหมาะสมในการสรรหาและบรรจุ มีการจัดทำแนวทางปฏิบัติงาน มีการสร้างแรงจูงใจในเรื่องของโอกาสในความก้าวหน้าของงาน มีการประชาสัมพันธ์ในการสรรหาและบรรจุ มีการกำหนดคุณสมบัติในการสรรหาและบรรจุ มีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและบรรจุ และขั้นตอนในการสรรหาและบรรจุดำเนินการด้วยความยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิเชียร วิทย์อุดม (2557) กล่าวว่า การสรรหาและการบรรจุ เป็นกระบวนการในการแสวงหาและจูงใจให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถและมีทัศนคติที่ดีตรงกับความต้องการขององค์กรให้เข้ามาร่วมทำงานและช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ รณกฤต รินทะชัย (2557: 21) กล่าวว่า การสรรหาและการบรรจุ เป็นการสรรหาเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงตามกรอบภารกิจงานนั้นจะต้องสรรหาด้วยความยุติธรรม ตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้งใหม่ การโยกย้าย การขอกลับเข้ารับราชการใหม่ ต้องดำเนินการทุกขั้นตอนด้วยความยุติธรรม และโรงเรียนมีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการบุคลากรหรือมีความพึงพอใจในกระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จึงจะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถคิดประโยชน์กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร (2549) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคคลในสังคมใดสังคมหนึ่ง หรือในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรจะครอบคลุมใน 3 เรื่อง คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา สอดคล้องกับแนวคิดของ เพชร กล้าหาญ (2552) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพมากขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถประสบการณ์ให้ทันสมัยทันเหตุการณ์ มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์จนเป็นที่พอใจ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ การอบรม สัมมนา การนิเทศภายใน การศึกษาดูงาน ประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาต่อและศึกษาด้วยตนเอง การได้รับข่าวสารความรู้ของครูและบุคลากร การทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง การลาศึกษาต่อทั้งในประเทศ



และต่างประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไพศาล มะระพุกษ์วรรณ (2539) กล่าวว่า การให้ออก/พ้นจากราชการ เป็นการเลิกจ้าง (Separation) อาจจะเป็นการชั่วคราว อันเนื่องมาจากธุรกิจขององค์กรได้หดตัวหรือเป็นการถาวร เช่น การปิดกิจการของบริษัท การเลิกจ้างอาจมี 2 ลักษณะคือ แบบเต็มใจ ซึ่งได้แก่ การลาออก หรือแบบไม่เต็มใจ อันเนื่องมาจากลูกจ้างคนนั้นมีความผิด หรือบริษัทได้เลิกกิจการ สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545) กล่าวว่า การให้ออก/พ้นจากราชการ เป็นการเลิกจ้างพนักงานอาจพ้นจากงานภายในองค์กรโดยไม่เต็มใจ เนื่องจากเขารู้สึกเป็นส่วนเกินขององค์กร หรือเขาไม่ได้รับการยอมรับจากองค์กรเพราะเขาทำผิดวินัย หรือมีปัญหาในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ต้องออกจากบริษัท และสอดคล้องกับแนวคิดของ วณิดา เหลนบก (2560) กล่าวว่า การให้ออก/พ้นจากราชการ เป็นการที่บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กร เช่น การหย่อนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมลักขโมยหรือการติดยาเสพติด รวมถึงการขาดความใส่ใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการเกษียณอายุและการสร้างความเสียหายให้แก่องค์กรอย่างร้ายแรง อันจะเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีให้แก่บุคลากรคนอื่น ๆ ทั้งนี้จะต้องมีการพิจารณาทางวินัยอย่างรอบคอบก่อนให้ออกจากการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มาราณี สัสดีวงศ์ (2553) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นกระบวนการตรวจสอบ ติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เพื่อนำไปประกอบในการตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง และใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ สุเทพ เท่งประกิจ (2557) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกิจกรรมด้านการบริหารบุคคลที่ใช้ในการประเมินค่าของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการทำงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอนด้วยวิธีการสังเกต จดบันทึกและประเมินผลโดยหัวหน้างานอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐานเดียวกัน มีเกณฑ์การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ ชาญไชย พิมพ์คำ (2558) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลว่าปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณงานและคุณภาพของงาน ซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บังคับบัญชาที่จะดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่างๆ เพื่อนำมาพิจารณาตัดสินใจหรือดำเนินการแก้ไขปรับปรุง จัดวางบุคลากรในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในการประเมินบุคคลจะประเมินในสามด้าน คือ คุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน ความสามารถในการปฏิบัติงานและประเมินการอุทิศตนให้กับการทำงานมากน้อยอย่างไร การประเมินการปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรได้ทราบผลงานของตนเองและเพื่อเสริมส่วนดีให้ดียิ่งขึ้นและแก้ไขข้อบกพร่อง และเป็นเครื่องมือของการบริหารงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเพื่อเป็นข้อมูลปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่องเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นงนุช วงษ์สุวรรณ (2553) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังว่า เป็นกิจกรรมที่สามารถนำเอาศักยภาพของมนุษย์มาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์



ขององค์กรและยังประโยชน์ให้องค์กรไม่มีปัญหาด้านบุคลากร ซึ่งมีขั้นตอน คือ พิจารณาเป้าหมายและแผนขององค์กร กำหนดขอบเขตปัญหา กำหนดวิธีการในการแก้ไขปัญหา รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดแนวปฏิบัติ การตรวจสอบและประเมินผล สอดคล้องกับแนวคิดของ วิฑูรย์ สีแดง (2553) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมของงานบุคลากรที่เกี่ยวกับการดำเนินการเพื่อวางแผนในการกำหนดอัตรากำลังและตำแหน่ง เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการบรรจุบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้เพียงพอกับความต้องการของหน่วยงาน ขอบข่ายการกิจการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งสรุปได้ 3 ด้าน คือ การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนดตำแหน่ง การขอลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 แม้จะอยู่ในระดับมาก แต่ในด้านการให้ออกหรือพ้นจากงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรนำไปพิจารณาเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้ให้เกิดความรู้สึกมั่นคง มีความรักและความต้องการอยู่ปฏิบัติงานให้กับองค์กร
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 แม้ด้านต่าง ๆ จะอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ยังมีด้านค่าตอบแทนที่ครูมีความพึงพอใจในระดับมาก ดังนั้นสถานศึกษาจึงควรพิจารณาให้ความสำคัญในเรื่องค่าตอบแทน หรือหาวิธีการเสริมแรงอื่น ๆ เพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สูงยิ่งขึ้น
3. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ด้านการสรรหาและการบรรจุ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชนสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ควรสร้างระบบและกลไกการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่เป็นมาตรฐาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่ตอบสนองความต้องการของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ควรทำการวิจัยพัฒนารูปแบบการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปใช้พัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น
2. การบริหารบุคลากรด้านการสรรหาและบรรจุเป็นตัวแปรที่สำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้นจึงควรทำการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการสรรหาและบรรจุบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป



เอกสารอ้างอิง

- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2553). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. จันทบุรี : อนันตศิลป์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พระเล็ง ปกสุโร. (2554). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ พธ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พหล ดิมาภ. (2550). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พิชิต สุดโต. (2555). *การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยรำไพพรรณี.
- เพชร กล้าหาญ. (2552). *การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ไพศาล มะระพุกษ์วรรณ. (2539). *การจัดการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มาราณี สัสดีวงศ์. (2554). *ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 1*. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- รณกฤต รินทะชัย. (2557). *การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- วรพร ช่างยา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเสี่ยง การสนับสนุนจากหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วนิดา เหลนปก. (2560). *การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชบุรุษบำรุง (ไสยาธุรอุปถัมภ์)*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.



วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่ 14 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2566

- วิเชียร วิทยอุดม. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- วิฑูรย์ สีแดง. (2553). *ปัญหาการบริหารบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ศิวพร โปทยานนท์. (2554). *พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานบุคลากรกรณีศึกษา องค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ).
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). *การบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุเทพ เท่งประกิจ. (2557). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร. (2549). *การสรรหาและบรรจุพนักงาน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2557). *พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607-610.