

ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากำแพงเพชร

The Relationship Between Human Resource Development and Teacher
Working Satisfaction in School Under the Secondary Educational Service Area
Office Kamphaengphet

¹กฤตญกร กล้าบุตร (Krityakron Klumpabut)

²สาธิต ทรัพย์รวงทอง (Satorn Subruangthong)

³ฐิตินันท์ ดวงสุวรรณ (Thitinan Duangsuwan)

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ (Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University)

Email: Krityakron.k@nsru.ac.th

Received September 2, 2021; **Revised** October 17, 2021; **Accepted** April 5, 2022

Abstract

This research aimed to study (1) the level of human resource development; (2) the level of teachers' working satisfaction; and (3) the relationship between human resource development and teachers' working satisfaction in schools. The sample used consisted of 302 teachers in school institutions by simple random sampling. The research tool used was a 5-point rating scale questionnaire format for evaluation with a confidence value of 0.97. The statistics used were percentage, mean, standard deviation, and Pearson correlation coefficient. The research findings were as follows: 1. The level of human resource development overall was found at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was organizational development followed by the development of individuality, and the lowest part was career development; 2. The level of teachers' working satisfaction overall was found at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was the responsibility followed by relationships with colleagues and the lowest part was the advancement in position; 3. The correlation between human resource development and teachers' working

satisfaction in school. This was a high level of positive correlation ($r_{xy} = .95$) with a statistically significant at .01.

Keywords: human resource development; teachers working satisfaction; human resource management

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (2) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา จำนวน 302 ตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาองค์การ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาความเป็นปัจเจกบุคคล และส่วนด้านที่ต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาอาชีพ 2. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และส่วนด้านที่ต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง 3. ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($r_{xy} = .95$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู, การบริหารทรัพยากรมนุษย์

บทนำ

การพัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ถือเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศ ที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา มีหลักการสำคัญ คือ “ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาค้นหาให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาค้นหาช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้างคน ให้อนุรักษ์ ฟื้นฟู และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม (Office of the National Economic and Social Development Council, 2016) ซึ่งขณะเดียวกันกระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย ตัวชี้วัดและยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติจากแนวคิดที่ว่าคนไทยทุกคนต้องได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 ได้กำหนด

วิสัยทัศน์ เป้าหมายและยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 6 ยุทธศาสตร์ ที่มุ่งเน้น การสร้างความมั่นคง การพัฒนาด้านพลังงานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การวิจัยและพัฒนา ตลอดจนการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ ประการสำคัญ คือ การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง และมุ่งเน้นการปลูกฝังระเบียบวินัย จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์รวมไปถึงการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยมีเป้าหมาย นโยบายที่ 7 ที่มุ่งเน้นให้ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน (Office of the Education Council, Ministry of Education, 2017)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือ การพัฒนาครู ถือมีความสำคัญต่อสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าสถานศึกษามีทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและมีคุณภาพ ก็จะช่วยสร้างความมั่นคงและแข็งแกร่งให้แก่สถานศึกษา จนส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจะทำให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความเต็มใจปฏิบัติงานต่าง ๆ ของแต่ละกลุ่มงาน สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันกับยุคสมัยและเทคโนโลยีในปัจจุบัน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีสวัสดิการเกื้อหนุน มีเกียรติยศชื่อเสียงและความมั่นคง พึงพอใจกับงานที่ปฏิบัติมากที่สุด (Piyonaravit, 2016)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 32 แห่ง มุ่งเน้นที่จะพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษา และสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา โดยสิ่งที่สะท้อนให้เห็นจากผลการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา (พ.ศ. 2563 – 2565) พบว่า การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษายังขาดความต่อเนื่อง และไม่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น ผลจากการดำเนินงานบางตัวชี้วัดจึงทำให้ยังไม่บรรลุเป้าหมาย จึงเป็นจุดที่ควรได้รับการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนา เพื่อให้สถานศึกษามีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมแก่ครูในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพมากขึ้น (Kamphaengphet Secondary Educational Service Area Office, 2020)

บทความวิจัยนี้นำเสนอ ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร และความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา เพื่อให้ครูในสถานศึกษาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร และยังเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา มุ่งเน้นศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4 ด้าน คือ การฝึกอบรม การพัฒนาความเป็นปัจเจกบุคคล การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์การ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบ

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร ทั้งหมด 32 โรงเรียน จำนวน 1,376 คน (Kamphaengphet Secondary Educational Service Area Office, 2020) และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางตารางสำเร็จรูป ของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 302 ตัวอย่าง และทำการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการเทียบสัดส่วน

ขอบเขตระยะเวลาในการศึกษา ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ – กรกฎาคม พ.ศ. 2564

ทบทวนวรรณกรรม

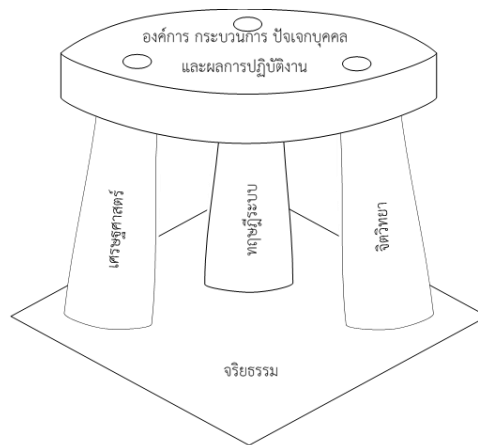
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

“การบริหารทรัพยากรมนุษย์” เดิมมากจากคำว่า “การบริหารงานบุคคล” เป็นการดำเนินกิจกรรมพื้นฐาน คือ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย ปัจจุบันความหมายของ “คน” ในองค์การได้ขยายความของคำว่า “คน” เป็น “ทรัพยากร” ที่มีค่า โดย Sanamthong & Meksuwan (2021) ได้กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นบทบาท ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์การ เพื่อให้องค์การมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลจากการใช้บุคลากรนั้น และสามารถบริหารจัดการความสามารถด้านต่าง ๆ ของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ ด้าน Dessler (2008) ได้กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ องค์การต้องพัฒนาและสนับสนุน ทั้งด้านการฝึกอบรม การประเมิน และการจ่ายค่าตอบแทนให้บุคลากร และความสนใจในเรื่องแรงงานสัมพันธ์สุขภาพความปลอดภัย และความยุติธรรม กล่าวได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ นโยบายและการปฏิบัติเกี่ยวกับตัวของบุคลากรขององค์การ ตั้งแต่การสรรหาคนที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะด้านการปฏิบัติงาน มีสุขภาพกาย ปฏิบัติงานในองค์การ การพัฒนาบำรุงรักษาให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะด้านการปฏิบัติงาน มีสุขภาพกาย

และสุขภาพจิตที่ดี ในการปฏิบัติงานและยังรวมไปถึงการทำให้บุคลากรสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขหลังจากออกจากองค์กร

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรแต่ละแห่งจะมีแนวทางในการพัฒนาที่เป็นกระบวนการขององค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้กระบวนการพัฒนาเกิดความสมบูรณ์และส่งผลให้เกิดศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง Swanson & Holton (2001) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีที่เกี่ยวกับพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ เรียกว่า “Contemporary HRD” เป็นองค์ความรู้หรือทฤษฎีของศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดจากการนำทฤษฎีและแนวคิดของศาสตร์ 3 แขนงมาบูรณาการร่วมกันทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ซึ่งประกอบไปด้วย ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ (Economic Theory) ทฤษฎีระบบ (Systems Theory) และ ทฤษฎีจิตวิทยา (Psychological Theory)



ภาพที่ 1 แสดงทฤษฎีเก้าอี้สามขาของ Swanson & Holton (2001)

จากทฤษฎีเก้าอี้สามขาของ Swanson & Holton เป็นทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องบูรณาการทั้ง 3 ทฤษฎีหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานหลักของจริยธรรมซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารหรือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ในการวางแผนและออกแบบระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบที่สามารถนำไปช่วยบริหารงาน พัฒนาระบบงาน ให้เหมาะสมโดยคำนึงถึงความต้องการขององค์กรและความต้องการของบุคลากร เพื่อเป็นประโยชน์สูงสุด และส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรและบุคลากร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย ประหยัดค่าใช้จ่าย เวลา และทรัพยากรอื่น ทั้งยังส่งผลให้ได้นานที่มีประสิทธิภาพ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ เจตคติหรือความรู้สึกที่เป็นนามธรรม เกี่ยวกับทัศนคติ จิตใจ อารมณ์ ที่ไม่สามารถมองเห็นได้ เมื่อบุคคลมีความรู้สึกทางบวกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเกิดจากความคาดหวัง หรือเกิดขึ้นเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการแก่บุคคลนั้น ซึ่งเมื่อเกิดความรู้สึกทางบวกในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ ก็จะส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ อุทิศทั้งร่างกายและแรงใจ มีความสุขและปฏิบัติงานได้

อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ Maslow (1943) ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ มีจำนวน 5 ชั้น ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการความปลอดภัยหรือมั่นคง (Safety Needs) ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belongingness Needs) ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นทางสังคม (Self-Esteem Need) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) และ Herzberg, Mausner & Snyderman (1959) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ทฤษฎีสองปัจจัยหรือปัจจัยสองกลุ่ม คือ สิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานกับสิ่งที่ไม่ทำให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน หรือเป็นปัจจัยจูงใจกับปัจจัยอนามัยหรือก็คือเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก กลุ่มคนที่รู้สึกดีกับงานจะแตกต่างจากกลุ่มคนที่คิดว่างานไม่ดีอย่างเห็นได้ชัด และสามารถจัดแบ่งได้ 2 กลุ่ม กลุ่มที่หนึ่งเป็นกลุ่มที่ไม่พอใจในการปฏิบัติงาน งานจะเกิดจากปัจจัยภายนอก ประกอบไปด้วยเงินเดือน นโยบายผู้บริหาร การควบคุมและอำนาจการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กลุ่มที่สองเป็นกลุ่มที่มีความพอใจในงานจะเกิดจากปัจจัยภายในของสิ่งแวดล้อมของงาน ประกอบไปด้วยความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ซึ่งเป็นสิ่งที่คนให้ความสำคัญมากที่สุด Herzberg, Mausner & Snyderman (1959) เสนอว่าสิ่งที่ตรงกันข้ามกับความพอใจ คือ ความไม่พอใจ ปัจจัยที่นำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นแยกจากกันอย่างอิสระเป็นเอกเทศจากสิ่งที่ไม่พอใจในการปฏิบัติงาน กล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นเจตคติหรือความรู้สึกที่เป็นนามธรรมเกี่ยวกับทัศนคติ จิตใจ อารมณ์ ที่ไม่สามารถมองเห็นได้ เมื่อบุคคลมีความรู้สึกทางบวกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเกิดจากความคาดหวัง หรือเกิดขึ้นเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการแก่บุคคลนั้น ซึ่งเมื่อเกิดความรู้สึกทางบวกในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ก็จะส่งผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ อุทิศทั้งร่างกายและแรงใจ มีความสุขและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากนักทฤษฎี นักวิชาการ จำนวน 10 ท่าน ได้ผลการศึกษารอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำนวน 4 ด้าน คือ 1) การฝึกอบรม 2) การพัฒนาความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การพัฒนาอาชีพ 4) การพัฒนาองค์การ และผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากนักทฤษฎี นักวิชาการ จำนวน 10 ท่าน ได้ผลการศึกษารอบองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติ จำนวน 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง 4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5) ด้านความรับผิดชอบ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยเก็บข้อมูลจากครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยใช้วิธีการดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร ปีการศึกษา 2563 ทั้งหมด 32 โรงเรียน จำนวน 1,376 คน (Kamphaengphet Secondary Educational Service Area Office, 2020)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร ปีการศึกษา 2563 ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 302 ตัวอย่าง และทำการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการเทียบสัดส่วน ระดับความเชื่อมั่นในการเลือกกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 99 และกำหนดค่าความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างเป็นแบบสอบถามสำหรับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา ประกอบด้วยคำถาม 4 ด้าน คือ การฝึกอบรม การพัฒนาความเป็นปัจเจกบุคคล การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์การ โดยมีข้อคำถามจำนวน 30 ข้อ โดยมีค่าความเที่ยง อยู่ที่ 0.96 และ 3) ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วยคำถาม 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยมีข้อคำถาม จำนวน 30 ข้อ โดยมีค่าความเที่ยง อยู่ที่ 0.96 และมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 แบบสอบถามฉบับนี้ใช้เกณฑ์แบบมาตราส่วน 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Yafu (2017)

การแปลความหมาย

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างของ Subruangthong (2019) กำหนดช่วงคะแนน ดังนี้

- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51–5.00 หมายถึง ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51–4.50 หมายถึง ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51–3.50 หมายถึง ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51–2.50 หมายถึง ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.50 หมายถึง ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) และใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของ Wongratana (2010) กำหนดช่วงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .90 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .70–89 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .30–.69 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า .30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า .00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบไปด้วย ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r_{xy})

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, $S.D. = 0.54$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนางานองค์การ ($\bar{X} = 4.34$, $S.D. = 0.55$) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.20$, $S.D. = 0.47$) และด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.07$, $S.D. = 0.53$) ส่วนด้านที่ต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาอาชีพ ($\bar{X} = 3.99$, $S.D. = 0.61$) ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านการฝึกอบรม	4.07	0.53	มาก	3
2. ด้านการพัฒนาความเป็นปัจเจกบุคคล	4.20	0.47	มาก	2
3. ด้านการพัฒนาอาชีพ	3.99	0.61	มาก	4
4. ด้านการพัฒนางานองค์การ	4.34	0.55	มาก	1
รวม	4.15	0.54	มาก	

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, $S.D. = 0.54$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.36$, $S.D. = 0.53$) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.31$, $S.D. = 0.62$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.19$, $S.D. = 0.50$) และด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.11$, $S.D. = 0.52$) และส่วนที่ต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.10$, $S.D. = 0.46$) ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.11	0.52	มาก	4
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.19	0.50	มาก	3
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	4.10	0.46	มาก	5
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.31	0.62	มาก	2
5. ด้านความรับผิดชอบ	4.36	0.53	มาก	1
รวม	4.21	0.54	มาก	

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาจังหวัด

กำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ในภาพรวม ($r = 0.95^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = 0.88^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = 0.66^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมากกับตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จของงาน ($r = 0.99^{**}$) และตัวแปรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนางานวิชาการ มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมากกับตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความรับผิดชอบ ($r = 0.99^{**}$) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

	x1	x2	x3	x4	y1	y2	y3	y4	y5	x_all	y_all
x1	1										
x2	.67**	1									
x3	.73**	.62**	1								
x4	.62**	.87**	.65**	1							
y1	.99**	.68**	.67**	.62**	1						
y2	.67**	.98**	.59**	.84**	.69**	1					
y3	.60**	.62**	.48**	.63**	.59**	.57**	1				
y4	.60**	.86**	.67**	.98**	.59**	.83**	.62**	1			
y5	.63**	.87**	.60**	.99**	.64**	.85**	.63**	.95**	1		
x_all	.86**	.89**	.87**	.89**	.84**	.87**	.66**	.88**	.87**	1	
y_all	.80**	.92**	.69**	.94**	.80**	.91**	.77**	.93**	.94**	.95**	1

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ได้มีการจัดโครงสร้างการบริหารงานอย่างชัดเจน ใช้เทคนิคในการปฏิบัติงานเป็นทีม สนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จัดการอบรมตามความต้องการของครูในสถานศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้ครูเสนอผลงานเพื่อการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการพัฒนางานวิชาการ พบว่า สถานศึกษามีการจัดโครงสร้างการบริหารงานอย่างชัดเจน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Homniem & Tonwimonrat (2020) ผลการวิจัยพบว่า องค์การควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษามีการวางกลยุทธ์ วางแผนงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจน

2) ด้านการพัฒนาความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า สถานศึกษาได้สนับสนุนให้มีการศึกษาต่อเพิ่มเติม สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Chanthong (2019) พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษา

เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานสามารถพัฒนาตนเองตามความสนใจอย่างสม่ำเสมอ นิเทศ ติดตามและให้คำแนะนำ เพื่อพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน

3) ด้านการฝึกอบรม พบว่า สถานศึกษานับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Cherngchon & Tonwimonrat (2018) ที่พบว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่ มีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรภายในสถานศึกษาให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถให้บุคลากรได้เรียนรู้ถึงแนวทางวิธีการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

4) ด้านการพัฒนาอาชีพ พบว่า สถานศึกษานับสนุนให้ครูเสนอผลงาน เพื่อการขอเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Cherngchon & Tonwimonrat (2018) ที่พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความต้องการในพัฒนาตนเองอาจเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจ สังคมในยุคปัจจุบันมีการแข่งขันกันมากขึ้น ในทุกสายอาชีพ รวมถึงอาชีพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ครูเกิดความพึงพอใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดนั้นก็ต่อเมื่อเป็นงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้ เพราะว่างานเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในชีวิต ความพึงพอใจในการปฏิบัติจึงเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในชีวิต การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับครูในสถานศึกษานั้น เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่เป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดประสิทธิผลนั้นก็ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่สถานศึกษามีให้ นั้นเหมาะสมกับความต้องการของครู ครูนั้นย่อมเกิดความพึงพอใจในงานมาก การปฏิบัติงานย่อมเกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน

1) ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ครูมีการวางแผนในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Poolpiphat (2017) ผลการวิจัยพบว่า การรับมอบหมายงานมาปฏิบัติ บุคลากรต้องได้รับความไว้วางใจ มีอำนาจในการตัดสินใจ ดำเนินงานเต็มที่ ปราศจากการรบกวนจากผู้อื่นหรือผู้บริหาร

2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ครูให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chuapholb (2017) พบว่าความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ซึ่งเริ่มที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีกับครูให้ความเป็นกันเอง ทำให้มีบรรยากาศที่เป็นมิตรต่อกันบุคลากรในโรงเรียนให้ความร่วมมือสนับสนุน เกื้อกูล ซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

3) ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ครูได้รับการยกย่อง ชมเชยในการปฏิบัติงานจาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Kuatan (2017) พบว่า ครูได้รับการยกย่องและให้เกียรติผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักเรียน และได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากบุคคลทั่วไป และบุคคลในชุมชน

4) ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ครูมีทักษะในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Jubbainai (2020) พบว่าเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ครูสามารถแก้ไขได้และผ่านพ้นไปด้วยดี ครูพอใจและภูมิใจในผลงาน การปฏิบัติงานของตนเอง

5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่า ครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Klahan (2018) ที่พบว่าครูมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมใน

หลักสูตรเกี่ยวกับการเรียนการสอนการปฏิบัติงานของครูทำให้มีโอกาสดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือน และมีความเจริญในหน้าที่การงานด้วยเช่นกัน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาได้มีพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางด้านการพัฒนาองค์การ ด้านการพัฒนาความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาอาชีพ อย่างมีระบบจนส่งผลให้ครูในสถานศึกษาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับสูง 4 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ผู้วิจัยได้แยกอภิปรายแต่ละด้านไว้ ดังนี้

1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษามีการจัดการอบรมตามความต้องการของครู สนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมขององค์กรภายนอก และพัฒนาหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมภายในสถานศึกษาอยู่เสมอ ส่งผลให้ครูมีทักษะในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ทันที และสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ จึงทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพทำให้งานที่ปฏิบัติสำเร็จตามเป้าหมายได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Cherngchon & Tonwimonrat (2018) พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความเข้าใจในโครงสร้างระบบการบริหารงาน วัฒนธรรมภายในสถานศึกษา อีกทั้งยังมีการปลูกฝังค่านิยมที่ดีแก่บุคลากรจึงทำให้บุคลากรมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองได้รับและสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาได้มีการสนับสนุนให้ครูได้การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองเพิ่มเติมในด้านอื่นที่สนใจ พร้อมทั้งส่งเสริมการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะความสามารถสำหรับการปฏิบัติงาน จนส่งผลให้ครูได้รับการยกย่อง ชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และสามารถให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานกับเพื่อนครูด้วยกันทำให้ตนเองรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Saekoo (2016) พบว่า เมื่อผลงานและการแสดงความคิดเห็นได้รับการยอมรับ ทั้งจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารโรงเรียน ส่งผลให้ผู้บริหารเกิดความเชื่อถือในความสามารถ และมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ทั้งยังได้รับการแสดงความยินดีที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับนับถือ

3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น ครูจะต้องมีความพึงพอใจและได้รับขวัญกำลังใจในด้าน การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอย่างเหมาะสม ดังนั้น สถานศึกษาควมให้ออกาสครูในการแสดงความรู้ ความสามารถและได้รับการพิจารณาความดีความชอบ มีความเท่าเทียมและเป็นธรรมเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Doneka (2019) ที่พบว่า ปัญหาการมอบหมายงานใหม่ครูสามารถแก้ไขได้โดยการพัฒนาและการสนับสนุน ทางวิชาชีพที่เหมาะสมในช่วงเดือนแรกของการสอนงานให้กับครู

4) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาใช้เทคนิคการบริหารงานที่มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันทีม ให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ในการปฏิบัติงานที่จะสร้างขวัญและกำลังใจ จนเกิดการทำงานร่วมกับเป็นอย่างดี ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจ และร่วมปฏิบัติกับเพื่อนครูจนส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Demirel (2014) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลในระดับสูงส่งผลเชิงบวกต่อทั้งในด้านการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในชีวิต

5) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาได้มีการให้สร้างขวัญและกำลังใจ โดยการให้คำชมเชยจากการปฏิบัติงาน ส่งเสริม และพัฒนาให้ครูในสถานศึกษาสามารถเป็นผู้ให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน และใช้เทคนิคการบริหารแบบให้ครูมีส่วนร่วมทำให้ครูในสถานศึกษาเกิดความพึงพอใจ และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ส่งผลครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจและเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Kamaylar, Yan Ye & Sripicharn (2017) ที่พบว่า ฝ่ายบริหารงานในโรงเรียนควรสร้างแรงจูงใจที่สร้างแรงบันดาลใจทั้งหมด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

สรุปผล

จากการวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาองค์การ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนระดับต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาอาชีพ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เมื่อแยกเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนระดับต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

- เชิงนโยบาย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาอาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่อยู่ในระดับมาก ซึ่งสถานศึกษาควรปฏิบัติ ดังนี้

- 1) ครอบสร้างความรู้ ความเข้าใจในการเสนอผลงาน เพื่อการขอเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างชัดเจน
- 2) ให้ความสำคัญในสรุปผลการติดตามการปฏิบัติงานของครู เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบ
- 3) ครอบมีกระบวนการติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครูแต่ละคนอย่างต่อเนื่อง เป็นรูปธรรมอย่างจริงจัง ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาศักยภาพครูของสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- เชนงวิชาการ

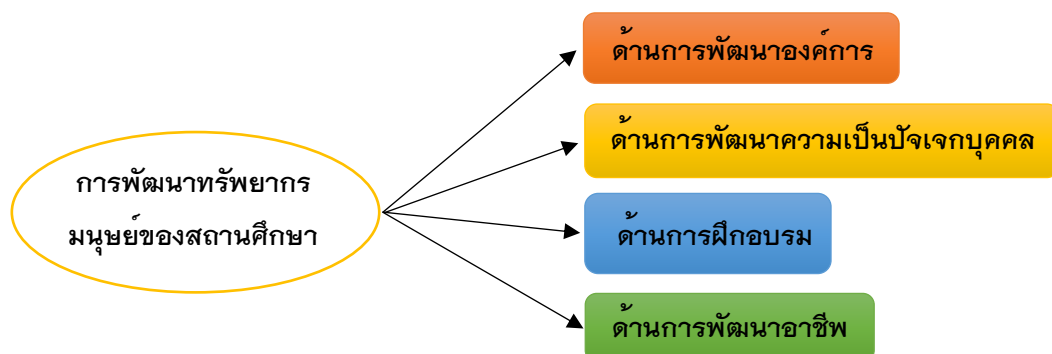
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม จากการผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่อยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาศักยภาพครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสถานศึกษาควรปฏิบัติ ดังนี้

- 1) ครอบพัฒนาความรู้ความสามารถของครูให้เหมาะสมกับในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ
- 2) เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความรู้ความสามารถ ทั้งภายในสถานศึกษา
- 3) สนับสนุนให้ครูออกไปแสดงความรู้ความสามารถในหน่วยงานอื่น
- 4) พิจารณาความดีความชอบอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมเสมอ อันจะส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองจนเกิดความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการผลการวิจัยการพัฒนาศักยภาพครูของสถานศึกษา พบว่า ในด้านการพัฒนาอาชีพ มีผลการวิจัยอยู่ในระดับต่ำสุด จึงควรศึกษารูปแบบการพัฒนาศักยภาพครูของสถานศึกษาในด้านการพัฒนาอาชีพครู
2. จากการผลการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีผลการวิจัยอยู่ในระดับต่ำสุดจึงควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของ

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 2 องค์ประกอบการพัฒนาศักยภาพครูที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาองค์การ สถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และโครงสร้างการบริหารงาน อย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ผู้บริหารและบุคลากรควรตระหนักและให้ความสำคัญต่อองค์การ มุ่งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร

2. ด้านการพัฒนาความเป็นปัจเจกบุคคล สถานศึกษาควรให้การสนับสนุนในการพัฒนาความรู้และทักษะความสามารถสำหรับการปฏิบัติงานและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเตรียมครูให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามความต้องการขององค์การในอนาคตและการศึกษาต่อนั้นยังคงต้องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน และการศึกษายังเป็นการเตรียมบุคลากรให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่

3. ด้านการฝึกอบรม สถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้เพิ่มสูงขึ้น มีการจัดอบรม เพื่อช่วยพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และสร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมจากองค์กรภายนอกสถานศึกษาตามความต้องการของครูในสถานศึกษาอยู่เสมอ

4. ด้านการพัฒนาอาชีพ สถานศึกษาควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อการขอเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น พัฒนาศักยภาพครูให้เหมาะสมตามตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย มีกระบวนการติดตามผลการพัฒนาในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบ

References

- Chanthong, N. (2019). *Leadership Behavior Change of Executives Affecting Satisfaction of Teachers in Educational Institutions Under the Office of Secondary Education Service Area, Region 8*(Master's Thesis). Muban Chombueng Rajabhat University.
- Cherngchon, R., & Tonwimonrat, S. (2018). The Strategic Management of Administrators and Human Resource Development of School Under Samutprakan Primary Education Servicearea office 1. *Journal of Education Silpakorn University*, 16(2), 57–73.
- Chuapholb, L. (2017). *The Relationship Between Academic Leadership of Educational Institution Administrators and Teacher Performance Satisfaction. United Campus Rayong 2 Under the Office of Secondary Education Service Area, Region 18*(Master's Thesis). Burapha University.

- Demirel, H. (2014). An Investigation of the Relationship between Job and Life Satisfaction among Teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 4925–4931.
- Dessler, G. (2008). *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Doneka, D. (2019). *The Effect of Grade Level Reassignment on Teacher Job Satisfaction and Teacher Self-efficacy*. USA: Trevecca Nazarene University.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B.B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Homniem, N., & Tonwimonrat, S. (2020). Human Resource Development in Wat Thap Kradan School. *Journal of Educational Administration, Silpakorn University*, 11(1), 98–110.
- Jubjainai, T. (2020). *The Relationship of Participatory Administration of Educational Institute Administrators and Motivation for Performance of Teachers in Sahad Sauttin Thai Secondary School. Under the Office of Secondary Education Service Area 36*(Master's Thesis). University of Phayao.
- Kamphaengphet Secondary Educational Service Area Office. (2020). *The Quality Development Plan Education (2020 – 2022)*. Kamphaengphet: Kamphaengphet Secondary Educational Service Area Office
- Kamaylar., Yan Ye., & Sripicharn, D. (2017). The Relationship Between Teachers' Organizational Commitment and Job Satisfaction at No. 2 Basic Education High School, Loikaw, Kayah State, Myanmar. *Scholar: Human Sciences*, 9(2), 97–105.
- Klahan, P. (2018). *Teacher's Performance Motivation and Leadership of School Administrators Affecting School Effectiveness. Under the Office of Secondary Education Service Area, Region 9*(Master's Thesis). Burapha University.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Kuatan, N. (2017). *The Relationship Between the Good Governance of School Administrators and the Satisfaction of School Teachers in Pluak Daeng District, Rayong Province*(Master's Thesis). Burapha University.
- Maslow, A.H. (1943). Conflict, Frustration, and The Theory of Threat. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38, 81–86.

- Office of the Education Council, Ministry of Education. (2017). *The National Education Plan B.E. 2560–2579 (2017–2036)*. Bangkok: Office of the Education Council.
- Office of the National Economic and Social Development Council. (2016). *The Twelfth National Economic and Social Development Plan (2017–2021)*. Bangkok: The Office of the Prime Minister, Thailand.
- Piyanaravit, A. (2016). *Human Resource Development and Organizational Effectiveness of the Bang Khen District Office, Bangkok*(Master's Thesis). Krirk University.
- Saekoo, S. (2016). *The Relationship Between Leadership Behavior of School Administrators and Satisfaction in The Performance of Teachers in Secondary Schools is Highly Competitive. Under the Office of Secondary Education Service Area 16*(Master's Thesis). Hat Yai University.
- Sanamthong, E., & Meksuwan, W. (2021). Model of Human Resource Management and Development with Appropriate Strategies for Large–Scale Factories in Bangchan Industrial Estate in Thailand. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(3), 1–10.
- Subruangthong, S. (2019). *Methods of Research in Education* (2nd ed.). Nakhon Sawan: Nakhon Sawan Rajabhat University.
- Swanson, R. A. & Holton, E. F. (2001). *Foundations of Human Resource Development*. San Francisco: Berrett–Koehler.
- Poolpiphat, P. (2017). *Relationship Between Transformational Leadership and Job Satisfaction of Teacher in Phanatpittayakarn School in Phanatnikom District Chonburi Province under the Office of the Secondary Education Service Area 18*(Master's Thesis). Burapha University.
- Wongratana, C. (2010). *Techniques for Using Statistics for Research* (12th ed.). Bangkok: Faculty of Education, Srinakharinwirot University.
- Yafu, S. (2017). *Educational Research*. Nakhon Sawan: Nakhon Sawan Rajabhat University.