

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล
โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔ กรุงเทพมหานคร

สิรินภา ทองคำแท้*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและอายุ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔ กรุงเทพมหานคร จำนวน 100 คน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครชี และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

ผลการวิจัยพบว่า

- ครูมีความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร ด้านการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ และด้านการวางแผนบุคลากร
- ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติ
- ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ

ความคิดเห็น ครู การบริหารงานบุคคล โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔

บทนำ

การศึกษาถือว่าเป็นเครื่องมือและหัวใจที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและสามารถพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับอารยประเทศ ซึ่งการที่ประเทศจะพัฒนาการศึกษาได้นั้นต้องอาศัยทรัพยากรที่สำคัญ นั่นก็คือทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อการพัฒนาหรือการดำเนินงานของหน่วยงาน การที่จะได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ

*สาขาวิชา บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการและการวางแผนที่ดี เพราะการวางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญคือทำให้องค์การสามารถพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่าง ๆ ในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีซึ่งถ้าได้คาดการณ์ก็จะมีการเตรียมการ เพื่อรองรับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้ปัญหาที่องค์การจะต้องเผชิญในอนาคตด้านกำลังคนลดความรุนแรงลงได้ ทำให้องค์การสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยสามารถจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะกับงาน ในระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดได้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและได้รับประโยชน์สูงสุดในระยะยาว (สุนันทา เลहनันท์, 2551, หน้า 88-89) การบริหารงานบุคคลเป็นเสมือนกระบวนการที่ใช้คาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลจะส่งผลถึงการกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรและการตอบสนองต่อปัจจัยแวดล้อมตั้งแต่ก่อนบุคคลเข้าร่วมงาน , ขณะปฏิบัติงานจนกระทั่งต้องพ้นจากองค์การ ด้วยเหตุนี้กระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหาร โรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการในภารกิจหลัก คือการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 51-52) ซึ่งกลุ่มบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาได้ดำเนินการบริหารงานภายในขอบเขตที่กำหนด เพื่อให้มีการพัฒนาคนและพัฒนางานของสถานศึกษาไปได้อย่างต่อเนื่อง แต่ในบางกรณีอาจมีปัญหาในการดำเนินการ ทำให้การปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ไม่สามารถดำเนินไปได้หรือดำเนินไปได้แต่ไม่สะดวก

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔ กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของครู ซึ่งแบ่งผลการอ่าน และนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจของข้าราชการครูอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพสามารถนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนให้เกิดทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องตามเจตนารมณ์ของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและอายุ

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครู โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔ กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 มีจำนวน 130 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔ กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 100 คน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (R.V. Krejcie & D.W. Morgan)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ และอายุ

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔ กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำแนกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร ด้านการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ

สมมติฐานการวิจัย

ครู โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔ กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ และอายุแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ได้ข้อความรู้จากการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔ และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นในการพัฒนางานด้านการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔ กรุงเทพมหานคร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔ กรุงเทพมหานคร ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบรายการ (Check list) คือ เพศ และอายุ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔ กรุงเทพมหานคร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ความคิดเห็น มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔ กรุงเทพมหานคร ในแต่ละด้าน วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ใช้การวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (Independent t-test)

5. เปรียบเทียบความคิดเห็น ของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance) การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย

1. ครูที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและมีอายุ ระหว่าง 30-40 ปี

2. ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและด้านการวางแผนบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔ กรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผนบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การวางแผนเพิ่มจำนวนครูในแต่ละตำแหน่ง ในโรงเรียนแต่ละปีอย่างชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การประชุมวางแผนกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการครูร่วมกันกับบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง

4. ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔ กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ประชาสัมพันธ์รับสมัครข้าราชการครู

และครูอัตราจ้างอย่าง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทดลองปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าราชการครูและ
ประเมินผล เป็นเวลา 6 เดือน ถึง 1 ปี อย่างยุติธรรม

5. ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔
กรุงเทพมหานคร ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จัดให้มีวิทยากร
ผู้เชี่ยวชาญ มาบรรยายพิเศษเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของครู ตามสายงานของแต่ละคน ส่วนข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ส่งครูเข้ารับการอบรมสัมมนาวิชาการอย่างน้อยปีการศึกษา 1 ครั้ง

6. ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔
กรุงเทพมหานคร ด้านการรักษาวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความ
คิดเห็นในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จัดฝึกอบรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาในด้านระเบียบวินัย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับ
ความเป็นธรรมอันเนื่องมาจากการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย

7. ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔
กรุงเทพมหานคร ด้านการออกจากราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
ความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้าราชการครูที่เจ็บป่วย ไม่สามารถปฏิบัติ
หน้าที่ได้ตามภาระงานของสถานศึกษาให้ ออกจากราชการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ แต่งตั้งให้
บุคลากรที่มีประพฤติเหมาะสม ในตำแหน่งที่เหมาะสมตามความสามารถ

8. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนบดินทรเดชา(สิงห์ สิงหเสนี) ๔
กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

9. ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนบดินทรเดชา(สิงห์ สิงหเสนี) ๔
กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิง
หเสนี) ๔ กรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

1. ครูมีความคิดเห็นในเรื่องการบริหารงานบุคคล โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔
กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดบุคลากรเข้า
ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มีการประกาศ ประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอเมื่อมีการขาด
แคลนบุคลากร โดยเฉพาะครูอัตราจ้าง จึงทำให้สามารถคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถได้ตรงกับ
ความต้องการของโรงเรียน อีกทั้งการดำเนินการคัดเลือกและประกาศผลที่รวดเร็ว ยุติธรรม และสามารถ
ตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพียวี่ แสตนบราธ (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคล

ในโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1-5 พบว่าด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะกระบวนการคาดการณ์ความต้องการของคนในองค์กรเป็นการล่วงหน้า ว่าต้องการคนประเภทใด ระดับใด และเมื่อใดสำหรับด้านการวางแผนบุคลากร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการวางแผนบุคลากรมีความชัดเจน แต่ยังขาดความรัดกุมเรื่องการย้ายของบุคลากร จึงทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนครูและบุคลากร เพราะเมื่อครูมีการสอบบรรจุใหม่หรือเขียนย้ายเพื่อกลับภูมิลำเนา แล้วยังไม่มีการมาบรรจุหรือสมัครแทน อันเนื่องมาจากการเดินทางมาโรงเรียนมีความลำบาก เส้นทางเดินทางไม่สะดวก ทำให้เกิดการขาดแคลนครูและบุคลากรได้ ซึ่งการดำเนินการวางแผนบุคลากรของโรงเรียนนั้นมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของกิติมา กายาวงค์ (2547) ที่ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนจังหวัดอ่างทอง ที่ดำเนินการด้านการวางแผนบุคลากรด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทำการวางแผนบุคลากรในโรงเรียนเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในแต่ละด้านพบว่า

1.1 ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔

กรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผนบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การวางแผนเพิ่มจำนวนครูในแต่ละตำแหน่ง ในโรงเรียนแต่ละปีอย่างชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเมื่อถึงช่วงก่อนสิ้นปีการศึกษาจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อวางแผนจำนวนบุคลากรของโรงเรียน ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวมาจากฝ่ายบริหารของโรงเรียน รวมถึงครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อร่วมกันประชุมวางแผนอัตรากำลังที่ต้องในปีการศึกษาต่อไปได้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุไร พันธุ์ไพโรจน์ (2545) ที่ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา กลุ่มที่ 18 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านการวางแผนบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมากเป็นเพราะมีการวางแผนบุคลากรเพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานในองค์กรหรือสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และมีทรัพยากรเพียงพอต่อการทำงาน

1.2 ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔

กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ประชาสัมพันธ์รับสมัครข้าราชการครูและครูอัตราจ้างอย่างชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มีการประกาศ ประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอเมื่อมีการขาดแคลนครู โดยเฉพาะครูอัตราจ้าง จึงทำให้สามารถคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถได้ตรงกับความต้องการของโรงเรียน อีกทั้งการดำเนินการคัดเลือกและประกาศผลที่รวดเร็ว ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตภา ใจห่อ (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี พบว่าด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เป็นเพราะว่ากระบวนการที่ผู้บริหารงานบุคลากรจะนำหลักการต่าง ๆ

มาประยุกต์ใช้ในการที่จะทำให้องค์การมีบุคลากรที่มีคุณภาพมาร่วมงานอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง เพื่อให้
องค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.3 ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔
กรุงเทพมหานคร ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จัดให้มีวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ มาบรรยาย
พิเศษเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของครู ตามสายงานของแต่ละคน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าทางโรงเรียน
สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง โดยเข้ารับการพัฒนาหรืออบรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของครูและ
บุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถในเรื่องที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนางานด้านต่าง ๆ
ทั้งที่ทางโรงเรียนจัดขึ้นรวมถึงการเข้าร่วมการอบรมกับหน่วยงานภายนอกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ
บุญเลี้ยง สุวรรณสินธุ์ (2542, หน้า 14) ที่กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญเนื่องจากสามารถทำให้
บุคลากรมีความรู้ความชำนาญมากขึ้น สามารถติดตามความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ ๆ ได้ทันทั่วทั้ง
และยังช่วยให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและสามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนให้บรรลุ
ตามเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของกิตติยา กายาวงค์ (2547) ที่ได้ศึกษา
เรื่องความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอ่างทอง พบว่าด้านการพัฒนา
บุคลากรอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะมีการสนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรให้นำสื่อ และนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามา
ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

1.4 ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔
กรุงเทพมหานคร ด้านการรักษาวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่
ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จัดฝึกอบรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้าน
ระเบียบวินัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรในโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นครูอัตราจ้างและครูผู้ช่วย ฉะนั้นจึงยัง
ขาดความรู้และประสบการณ์ในเรื่องของระเบียบวินัยและการปฏิบัติตนที่ถูกต้องเหมาะสม จึงสนับสนุน
ส่งเสริมให้มีการจัดการอบรมเรื่องระเบียบวินัย แนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง เพื่อป้องกันครูและบุคลากร
การกระทำความผิดวินัยทั้งที่เจตนาหรือรู้เท่าไม่ถึงการณ์ก็ตาม โดยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสนธิ
สายปินดา (2545) ที่ได้ศึกษา เรื่องการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษา อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ พบว่าผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตาม
จรรยาบรรณ กฎ ระเบียบของทางราชการ โดยมีการปกครองบุคลากรแบบประชาธิปไตย ตลอดจนมีการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความยุติธรรมและสนับสนุน ให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย
และตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

1.5 ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔
กรุงเทพมหานคร ด้านการออกจากราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุก
ข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้าราชการครูที่เจ็บป่วย ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตาม

ภาระงานของสถานศึกษาให้ ออกจากราชการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเมื่อข้าราชการเจ็บป่วยขณะนั้นแล้วก็จะไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่การสอนหรือภารกิจอื่นใดอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนเองได้ทำให้เกิดความเสียหายแก่ราชการได้ สอดคล้องกับความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2511 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หน้า 57 มาตรา 110 (1) ที่กล่าวว่าเมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดเจ็บป่วย ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ ถ้าผู้มีอำนาจดังกล่าวเห็นสมควรให้ออกจากราชการแล้ว ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้

2. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนบดินทรเดชา(สิงห์ สิงหเสนี) ๔ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความแตกต่างด้านเพศ ไม่มีผลต่อการรับรู้และความพึงพอใจ ต่อการบริหารงานบุคคลขอโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสง่าศิลป์ ศรีพิ้ว (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนในศูนย์อำนวยการเครือข่ายภูพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่าในภาพรวมและรายด้านครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจสืบเนื่องมาจากครูมีจิตสำนึกและความรู้สึกที่ดีทั้งตระหนักในความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมาย มาตลอดจนการนิเทศ กำกับติดตามประเมินผลที่เป็นระบบและมาตรฐานตามแผนที่โรงเรียนได้กำหนด

3. ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนบดินทรเดชา(สิงห์ สิงหเสนี) ๔ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยแยกเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านการวางแผนบุคลากร พบว่า ครูที่มีอายุ 30-40 ปีและมากกว่า 40 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สูงกว่า ครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สูงกว่า ครูที่มีอายุ 30-40 ปี ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน พบว่า ครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความคิดเห็น อยู่ในระดับที่สูงกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และครูที่มีอายุ 30-40 ปี ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร พบว่า ครูที่มีอายุ 30-40 ปีและมากกว่า 40 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สูงกว่า ครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สูงกว่า ครูที่มีอายุ 30-40 ปี ด้านการรักษาวินัย พบว่า ครูที่มีอายุ 30-40 ปีและมากกว่า 40 ปี มีความคิดเห็น อยู่ในระดับที่สูงกว่า ครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และด้านการออกจากราชการ พบว่า ครูที่มีอายุ 30-40 ปีและมากกว่า 40 ปี มีความคิดเห็น อยู่ในระดับที่สูงกว่า ครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จากความแตกต่างด้านอายุ พบว่าครูที่มีอายุมากกว่าจะมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับที่สูงกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่าในทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีอายุมากกว่า ย่อมที่จะมีความรู้ ประสบการณ์ ในการใช้ชีวิต และการดำเนินงานที่มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระสัมฤทธิ์ เตชบุญโญ (จำเนียร) (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูในโรงเรียนต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 (กรุงเทพมหานคร) พบว่าครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาในงานแต่ละงานเป็นรายชื่อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นดังนี้

1. ด้านการวางแผนบุคลากร ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีจัดเก็บรวบรวมข้อมูลประวัติของข้าราชการครูที่มีอยู่อย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนบุคลากรที่เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด
2. ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีการประชุมชี้แจงในรายละเอียด ภารกิจ ขอบข่ายของงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และสามารถจัดบุคลากรเข้าดำเนินงานได้ตรงกับความรู้ ความสามารถ จนพัฒนางานของตนเองได้อย่างมีคุณภาพ
3. ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร ผู้บริหารควรให้การส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูและบุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาและศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและภารกิจในหน้าที่ของตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการนำมาเพื่อใช้ในการพัฒนางานต่อไป
4. ด้านการรักษาวินัย ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนให้เกิดการจัดการอบรมเกี่ยวกับระเบียบวินัย เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักถึงหน้าที่ และกฎ ระเบียบของความความเป็นครู รวมถึงวินัยที่ต้องปฏิบัติในโรงเรียน เพื่อให้สามารถปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม
5. ด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารควรยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมมีความเที่ยงตรง ยุติธรรม รอบคอบและโปร่งใส ในการพิจารณาหรือตัดสินใจให้ข้าราชการออกจากราชการ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) , พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.
- กิติมา กาชาวงค์. (2547). ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนจังหวัดอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิตภา ใจห่อ. (2555). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

- บุญเลี้ยง สุวรรณสินธ์. (2542). ปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พเยาว์ แสตนบูรณ. (2549). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1-5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พระสัมฤทธิ์ เตชบุญโญ(จำเนียร). (2554). ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 (กรุงเทพมหานคร). วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สง่าศิลป์ ศรีพิ้ว. (2553). ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนในศูนย์อำนวยการเครือข่ายภูพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สนิท สายปิ่นตา. (2545). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุนันทา เลานันท์. (2551). การพัฒนาองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ:ซีวีแอลการพิมพ์.
- อุไร พันธุ์ไพโรจน์. (2545). การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา กลุ่มที่ 18 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันราชภัฏพระนคร.