

ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานในโรงเรียนสาธิต สังกัด

คณะกรรมการการอุดมศึกษา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร

วินิตา แน่ประโคน*

บทคัดย่อ

ในการบริหารใดๆ ก็ตาม เป็นที่ยอมรับกันว่า เป็นเรื่องเกี่ยวกับตัวบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญและยุ่งยากที่สุด ทั้งนี้ เพราะตามหลักทั่วไปในการบริหารงานนั้น แม้ว่าจะมีงบประมาณให้อย่างเพียงพอ มีการจัดองค์การและการบริหารที่ดี มีอุปกรณ์และวัสดุต่างๆ พร้อม ถ้าปฏิบัติงานไม่ดี ไม่มีความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์สุจริต และมีประพฤติดูอยู่ในระเบียบวินัยอันดีแล้ว ก็เป็นการยากที่การบริหารงานจะบรรลุผลตามความมุ่งหมาย ส่วนสาเหตุที่ทำให้การบริหารงานบุคคลยุ่งยากมากขึ้น ก็เพราะว่าเป็นเรื่องเกี่ยวพันและมีผลกระทบกระเทือนต่อสิ่งมีชีวิตซึ่งเป็นมนุษย์ปุถุชน ปัญหาที่เกิดขึ้นจึงแทบจะกล่าวได้ว่าไม่มีที่สิ้นสุด (เนตรนภา อ่อนพินา, 2553)

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับความต้องการขององค์กรโดยขอบเขตของการบริหารงานบุคคลสามารถจำแนกออกเป็นกิจกรรมต่างๆ ตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การวิเคราะห์การจัดโครงสร้างและอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งการสรรหาและการคัดเลือกการบรรจุแต่งตั้งการย้ายการโอนการฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติการ การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งการจัดชั้นและตำแหน่งงานตามหน้าที่ปริมาณและระดับความรับผิดชอบของงานการกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง การจัดสวัสดิการ การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงาน และการช่วยเหลืออำนวยความสะดวกต่างๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนให้สินน้ำใจรางวัลบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานไป (พงศธร ผาสิงห์, 2554)

คำสำคัญ

ความคิดเห็น บุคลากร การบริหารงาน

บทนำ

ในการบริหารใดๆ ก็ตาม เป็นที่ยอมรับกันว่า เป็นเรื่องเกี่ยวกับตัวบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญและยุ่งยากที่สุด ทั้งนี้ เพราะตามหลักทั่วไปในการบริหารงานนั้น แม้ว่าจะมีงบประมาณให้อย่างเพียงพอ มีการจัดองค์การและการบริหารที่ดี มีอุปกรณ์และวัสดุต่างๆ พร้อม ถ้าปฏิบัติงานไม่ดี ไม่มีความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์สุจริต และมีประพฤติดูอยู่ในระเบียบวินัยอันดีแล้ว ก็เป็นการยากที่การบริหารงานจะบรรลุผลสมความมุ่งหมาย ส่วนสาเหตุที่ทำให้การบริหารงานบุคคลยุ่งยากมากนั้น ก็เพราะว่าเป็นเรื่องเกี่ยวพันและมีผลกระทบกระเทือนต่อสิ่งมีชีวิตซึ่งเป็นมนุษย์ปุถุชน ปัญหาที่เกิดขึ้นจึงแทบจะกล่าวได้ว่าไม่มีที่สิ้นสุด (เนตรนภา อ่อนพินา, 2553)

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และเหมาะสมกับความต้องการขององค์กรโดยขอบเขตของการบริหารงานบุคคลสามารถจำแนกออกเป็นกิจกรรมต่างๆ ตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การวิเคราะห์การจัดโครงสร้างและอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งการสรรหาและการคัดเลือกการบรรจุแต่งตั้งการย้ายการโอนการฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติการ การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งการจัดชั้นและตำแหน่งงานตามหน้าที่ปริมาณและระดับความรับผิดชอบของงานการกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง การจัดสวัสดิการ การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงาน และการช่วยเหลืออำนวยความสะดวกต่างๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนให้สินน้ำใจรางวัลบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานไป (พงศธร ผาสิงห์, 2554)

การศึกษามีบทบาทสำคัญต่อสังคมในปัจจุบัน กล่าวคือ การศึกษามีใช่เป็นเพียง เรื่องของการแสวงหาความรู้เฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น หากแต่เป็นการศึกษาเพื่อให้เกิด ความคิดและเกิดปัญญาในอันที่จะนำความรู้นั้นไปใช้แก้ปัญหา เพื่อการหรือเป็นไปตาม เกณฑ์ หรือการมีผลงานที่โดดเด่นกว่าในการทำงานหรือสถานการณ์นั้นการบริหาร จัดการภายในองค์กรซึ่งเป็นผู้บริหารมีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดนโยบายขององค์กร และการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้า จะต้องใช้คน หรือให้ความสำคัญของคน ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรมีค่าที่เป็นต้นทุนสำคัญที่สุดขององค์กรที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร การบริหารงานในทุกด้านมีความจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานทางการ บริหาร 4 ประการ ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วิชาการ และทั่วไป ซึ่งจะต้องมีเงื่อนไข เข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งในปัจจุบันการบริหารจัดการในองค์กรบริหาร ในโรงเรียนสาธิตมี ปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการหลายปัจจัย อาทิเช่น การวางแผนการ บริหารงาน ตามนโยบายของผู้บริหารยังไม่สามารถนำการปฏิบัติได้อย่างแท้จริง มีความขัดแย้ง ไม่ เข้าใจในบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ ทางด้านการบังคับบัญชา การตรวจสอบ การ ติดต่อสื่อสารภายในองค์กร บุคลากร รวมถึงกระบวนการที่เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ การตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์กรยัง

ต้องปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ จากเหตุผลที่กล่าวมานั้นทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะทำการศึกษาความคิดเห็นต่อ การบริหารงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานใน โรงเรียนสาธิต สังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานใน โรงเรียนสาธิต สังกัดส านักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสาธิตสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 2 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 345 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อุดมศึกษา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 186 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครชีและมอร์แกน (อ้างในภาวิดา ธาราศิริสุทธิ และศิริพงษ์ เสาภายน, 2556 หน้า 132) ที่ประชากร 186 คน คัดเลือกโดยสุ่มแบบชั้นภูมิ
2. เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อุดมศึกษา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัย โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 345 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ได้จำนวน 186 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเปรียบเทียบสัดส่วน และสุ่มอย่างง่าย ประกอบด้วยบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร เพศหญิงจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 60.7 เพศชายจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 ประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 ประสบการณ์ในการสอน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 และประสบการณ์ในการสอน 5-10 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานใน โรงเรียนสาธิต สังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบไปด้วย แบบตรวจสอบรายการ (Check list) ถามเกี่ยวกับเพศ และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามการบริหารงาน 4 ด้าน จำนวน 30 ข้อ ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป รวมไปถึงข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม (ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์โดยผู้เชี่ยวชาญ ค่าดัชนีสูงกว่าหรือเท่ากับ 0.80 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ หากค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .926 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตัวเองจำนวน 186 ฉบับ ประกอบด้วยวันที่ 1 – 12 พฤษภาคม 2560 และนัดวันและเวลาในการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง จนได้รับแบบสอบถามกลับคืน คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทำการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (T-Test) กับตัวแปรเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) กับตัวแปรประสบการณ์สอน

ผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานใน โรงเรียนสาธิต สังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานใน โรงเรียนสาธิต สังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1
3. บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานใน โรงเรียนสาธิต สังกัดคณะกรรมการการ อุดมศึกษา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร รายด้านพบว่า ด้านบริหารจัดการด้านงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานในโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กรุงเทพมหานคร พบประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผลดังนี้

1. ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานในโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็นด้านการบริหารจัดการด้านงบประมาณมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารด้านวิชาการ ด้านการบริหารด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารด้านบุคคล ทั้งนี้เนื่องจาก ครูโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ได้มีการพัฒนาตนเอง เลิศดาว กลิ่นศรีสุข (ออนไลน์ , หน้า 2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารวิชาการหมายถึงการบริหารกิจกรรมทุกชนิด ในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนของครูและนักเรียนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพมากที่สุด และสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ ปรียาพร วงศ์อนุตโรจน์ (2553 , หน้า 76) ได้เสนอความหมายของการบริหารวิชาการว่า หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิด ที่เกี่ยวกับการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพสูงสุด หรือการบริหารงานที่ทำให้พลเมืองมีความรู้ มีคุณธรรม สามารถประกอบอาชีพ ดำรงตนให้เป็นพลเมืองดี ช่วยพัฒนาชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไป เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานในโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ครูโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร เล็งเห็นถึงความสามารถของตนเองในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร รวมถึงการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ อีกทั้งยังสามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม และมีการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนหลังจากสอนเสร็จ เพื่อจะได้พัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดรุ่งรัชดาพร เวชชาติ (2551, หน้า 28) แนวคิดการบริหารงานวิชาการ ๒๔ งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มุ่งให้กระจายอำนาจ ในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการ ได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

สถานศึกษาชุมชนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง ในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล และประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียนชุมชนท้องถิ่นได้ อย่างมีคุณภาพ

1.2 ด้านการบริหารด้านงบประมาณ เป็นการจัดสรรงบประมาณตามโครงการที่กำหนดไว้ให้บรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ ดังที่ จีระ หงส์ลดารมภ์ (2550, หน้า 21) ได้กล่าวขอบข่ายของการบริหารงบประมาณว่า ประกอบด้วย

1. ให้สถานศึกษามีวัตถุประสงค์ และอำนาจหน้าที่เพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ และกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ
2. ในกิจการทั่วไปของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอก ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้แทนนิติบุคคลสถานศึกษา
3. ให้สถานศึกษาอำนาจปกครองดูแลบำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้แก่สถานศึกษา เว้นแต่การจำหน่ายอสังหาริมทรัพย์ที่มีผู้อุทิศให้การศึกษา ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ และเมื่อจำหน่ายอสังหาริมทรัพย์แล้วให้สถานศึกษารายงานให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบโดยเร็ว
4. ในกรณีที่ต้องมีการจดทะเบียนสิทธิขึ้นทะเบียน หรือดำเนินการทางทะเบียนใดๆ เกี่ยวกับทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้แก่สถานศึกษา ให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการทางทะเบียนดังกล่าวในนามนิติบุคคลสถานศึกษา
5. ในกรณีนิติบุคคลสถานศึกษาถูกฟ้องคดี ให้สถานศึกษารายงานให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อแจ้งให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทราบ เพื่อดำเนินการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบดำเนินคดีโดยเร็ว
6. สถานศึกษาจะมีอิสระในการบริหารงานงบประมาณในส่วนของที่ตั้งไว้สำหรับสถานศึกษาตามที่ได้รับกำหนดวงเงินและได้รับมอบอำนาจจากเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามหลักเกณฑ์ที่เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ยกเว้นงบประมาณในหมวดเงินเดือน
7. สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการพัสดุในส่วนที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบ หรืออยู่ในวงเงินงบประมาณที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

8. การรับบริจาคเงิน หรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้แก่สถานศึกษา ให้สถานศึกษา บริจาคตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการรับเงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้ทางราชการและตามหลักเกณฑ์ที่เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

9. การบริหารจัดการเกี่ยวกับการเงิน และบัญชีของสถานศึกษาบริจาคตามระเบียบที่เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

10. ให้สถานศึกษาจัดทำบัญชีแสดงรายการรับจ่ายเงินและทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้เป็นหลักฐานและรายงานให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบทุกสิ้นปีงบประมาณการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคลเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานในโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ครูโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ได้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และ สุขภาพจิต ตลอดจนถึงความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีละเอียด พุ่มพู่ (2552) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงาน เกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับ ความต้องการของหน่วยงาน การบำรุงรักษา การพัฒนาตลอดจนการให้พ้นจากงาน เพื่อให้ หน่วยงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพโดยความพึงพอใจของบุคคลในหน่วยงาน กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับตัวบุคคล ในหน่วยงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของ หน่วยงาน การบำรุงส่งเสริม สมรรถภาพและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนา ตลอดจน การให้พ้นจากงานเพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบุคคลในหน่วยงาน มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ อรัญญา วงษาคร (2556) กล่าวสรุปไว้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล องค์การ จะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดนั้น สิ่งสำคัญคือการบริหารงานบุคคลซึ่งผู้บริหารจำเป็น จะต้องมีความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์รู้หลักการที่จะบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้าใจในธรรมชาติ ของคน และธรรมชาติของงาน มีการวางแผนที่จะใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์ และความ ต้องการขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า

1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานในโรงเรียนสาธิตสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก

ที่ ทั้งนี้เนื่องมาจาก ครู โรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร มีการมีการปฏิบัติงานทั้งงานด้านติดต่อสื่อสารเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบวินัยของงานราชการให้เกิดประสิทธิภาพเพื่อให้ผู้เรียนได้รับผลประโยชน์อย่างดียิ่ง ดังที่ ชีรภัทร วงษ์สว่าง (ออนไลน์ , 2557) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานทั่วไปว่า หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารต่าง ๆ ของโรงเรียนที่จำเป็นต้องปฏิบัติ ทั้งที่เป็นงานภายในและงานติดต่อกับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก เพื่อให้โรงเรียนสามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างคล่องตัวขึ้น

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานใน

โรงเรียนสาธิตสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ครูมีสมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และ คุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) คล้ายคลึงกัน และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้ครูในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นเหมือนกันในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิด จากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ที่ไม่แตกต่างกัน ทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ต่างกัน ดังที่ Kolasa (อ้างถึงใน ชำนาญ อินทร์ชัย 2550, หน้า 7) ให้ความหมายว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของบุคคลในการพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือการประเมินผล (evaluation) เกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากเหตุการณ์แวดล้อม (circumstance) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สงวน สุทธิเลิศอรุณ (อ้างถึงใน ธิดา ชูทวี 2550, หน้า 7) ให้ความหมายว่า ความคิดเห็น คือ การแสดงออกซึ่งมีวิจรรย์ญาณที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ความคิดเห็นมีความหมายแคบกว่าเจตคติ (Attitude) ของบุคคล ความคิดเห็นเป็นการอธิบายเหตุผลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยเฉพาะ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Best (อ้างถึงใน วสรา สุวรรณบุตร 2551, 12) กล่าวว่า การวัดความคิดเห็น โดยทั่ว ๆ ไปจะต้องมีองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ บุคคลที่จะถูกวัด สิ่งเร้า และมีการตอบสนองซึ่งจะออกมาในระดับสูงต่ำ มากน้อย วิธีวัดความคิดเห็นนั้น โดยมากจะใช้ตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ โดยผู้ที่ตอบคำถามเลือกตอบแบบสอบถาม และผู้ถูกวัดจะเลือกตอบความคิดเห็นของคนในเวลา นั้น การใช้แบบสอบถามสำหรับวัดความคิดเห็นนั้น ใช้การวัดแบบลิเคิร์ต (Likert) โดยเริ่มต้นการรวบรวม หรือการเรียบเรียงข้อความที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นจะต้องระบุให้ผู้ตอบตอบว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย กับความข้อความกำหนดให้ ซึ่งข้อความแต่ละข้อความจะมีความเห็นเลือกตอบเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนการ

ให้คะแนนขึ้นอยู่กับข้อความว่าเป็นไปในทางเดียวกัน (เชิงนิยมนหรือไม่นิยมน)เป็นข้อความเชิงบวก (Positive) หรือข้อความเชิงลบ (Negative)

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 2 และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ด้านบริหารจัดการด้านงบประมาณ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำไปเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ ควรมีการนิเทศการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ
2. ด้านการบริหารด้านงบประมาณ ควรจัดรายการพัสดุในการดำเนินการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพียงพอ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล จัดสวัสดิการและสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร เพื่อเสริมประสิทธิภาพ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป นำผลการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานต่าง ๆ มาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร
2. ควรศึกษาแนวทางการส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร
3. ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานของโรงเรียนของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร

กวิสรา สุวรรณบุตร. (2551).การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานส่งเสริมการศึกษาขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร. สาร

นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จิระ หงส์दारมย์. (2550). *ทรัพยากรมนุษย์พันธุ์แท้*. (ออนไลน์). ค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2560: จาก <http://gotoknow.org/blog/chirakm/29245>

ชำนาญ อินทร์ชัย. (2550). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร. ปัญญาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.*

ธีรภัทร วงษ์สว่าง. (2557). *การบริหารทั่วไป*. ค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2560. จาก www.tw-tutor.com

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพมหานคร, ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ
ละเอียด พุ่มพู่. (2552). *Learning Organization*. ค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2560. จาก <https://www.gotoknow.org/posts/403387>

เลิศดาว กลิ่นศรีสุข. (2550). *ความหมายของการบริหารการศึกษา (Education Administration)*. ค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2560. จาก <https://www.gotoknow.org/posts/403387>

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพมหานคร : อักษรพิพัฒน์
รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2552). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. พิมพ์ครั้งที่ 3. สงขลา
คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยทักษิณ.

อรัญญา วงษาคร. (2556). *สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. (กศ.ม.). มหาวิทยาลัยบูรพา*

Best, John W. 1977. *Research in Education*. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall, Inc.