

## การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

### สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

นายสุภชัย นุ้ยบุญแก้ว \*

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จำนวน 3 โรงเรียน จำนวน 217 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย จำนวน 130 คน โดยใช้ตารางเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน คณาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา และอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2559 ,หน้า 132) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาใน 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยครูเพศชายความคิดเห็นมากกว่าครูเพศหญิง
3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปีและประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี เมื่อพิจารณารายด้าน ไม่พบความแตกต่าง

**คำสำคัญ :** ความคิดเห็นของครูที่มีการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

\* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

## ความนำ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกเป็นไปอย่างรวดเร็วในสังคมปัจจุบันส่งผลกระทบต่อมายังสังคมของประเทศไทยและระบบการบริหารการศึกษาอีกทอดหนึ่งด้วย ระบบจัดการศึกษาจึงต้องมีการปรับตัวเร่งพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาศักยภาพของคนในประเทศให้สามารถแข่งขันได้ในสังคมโลก โดยยังรักษาความเป็นไทยไว้ให้ได้ เช่นเดียวกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดแนวนโยบายไว้อย่างชัดเจน การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศเพื่อสร้างคนไทยให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขันและร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในเวทีโลก การบริหารและการจัดการศึกษาจึงต้องมุ่งเน้นทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ คุณธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม การปฏิรูปการศึกษาโดยรวมมุ่งเน้นพัฒนาระบบการศึกษาของประเทศให้เจริญก้าวหน้าและสอดคล้องกับสถานะการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งการปฏิรูปการศึกษาก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของครู การศึกษาคือกระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพ โดยพัฒนาความสามารถที่ติดตัวมาของมนุษย์แต่ละคนเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ตลอดชีวิต ตั้งแต่การวางรากฐานพัฒนาของชีวิตตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่างๆ ที่จะดำรงชีพและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การศึกษาจึงเป็นเรื่องของการพัฒนาคน เป็นการสร้าง “ทุนมนุษย์” อันเป็นหัวใจของการพัฒนาคนที่ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมจะเป็นกำลังแรงงานที่มีคุณภาพของประเทศจะเป็นกลไกและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม และประเทศชาติ (ไพบุลย์ แจ่มพงษ์, 2552, หน้า 3) การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2555, หน้า 2)

หน่วยงานหลักที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันสำคัญของชาติให้เป็นคนมีคุณภาพของชีวิต เป็นคนดี มีปัญญา อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความเป็นไทย และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศคือ “โรงเรียน” โดยเฉพาะโรงเรียนประถมศึกษา อันเป็นหน่วยงานแรกๆ ที่จัดการศึกษาให้กับทุกคนในชาติ นับเป็นองค์กรหนึ่งที่มีลักษณะเฉพาะของตนเอง ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีความสำคัญกับการจัดการศึกษาคือผู้ทำหน้าที่ “ครู” โดยเฉพาะผู้บริหาร อันเป็นฟันเฟืองหลักในการเป็นผู้นำในการจัดการศึกษาอนาคตของชาติจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับครู ดังนั้น จะทำอย่างไรครูจึงจะเป็นคนมีคุณภาพของประเทศ ในมุมมองนี้จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่จะหาแนวทางในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นและความพึงพอใจ (เชาวน์ มณีวงษ์, 2553 หน้า 3-6) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2555, หน้า 24) กล่าวว่า ภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับขนาดของสถานศึกษา

และระดับช่วงชั้นของการจัดการศึกษา ขอบเขตของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดไว้ 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เช่นเดียวกับเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552, หน้า 3) กล่าวว่าในการบริหารจัดการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบันทรัพยากรที่มีความสำคัญในการดำเนินงานจะประกอบไปด้วย บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และระบบการบริหารจัดการที่ดี เพื่อนำมาพิจารณาในการจัดการศึกษา ถึงแม้ว่าในองค์กรนั้นจะมีอุปกรณ์ทางการบริหาร อันได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่ดีสักเพียงไรสิ่งเหล่านี้ก็เป็นแค่วัตถุไม่สามารถดำเนินการจัดการภายในองค์กรนั้นๆ ได้ แต่ถ้ามีคนที่มีความสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการก็จะทำให้องค์กรนั้นมีความเจริญรุ่งเรืองก้าวหน้าไปในทิศทางที่ดี และสอดคล้องกับ สุนทร อามาศย์ (2554, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของการบริหารทุกประเภท ในกระบวนการบริหารจึงได้กำหนดให้การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร เพื่อให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติภารกิจได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ บำรุงรักษาคนดี มีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุด สำหรับการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่บริหารงานบุคคลซึ่งเป็นภารกิจสำคัญอีกด้านหนึ่ง ผู้บริหารที่ดำเนินการด้านนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลเท่าที่มีอยู่นั้นเป็นกำลังสำคัญในการบริหารงานด้านอื่นๆ ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีขอบข่าย/ภารกิจหลัก 4 ด้าน คือ 1) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 2) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 3) วินัยและการรักษา วินัย และ 4) การออกจากราชการ

ส่วนใหญ่มีปัญหาด้านการวางแผนอัตรากำลังคน การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การเสริมสร้างการปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด คุณภาพของบุคลากร จำนวนครูและบุคลากรมีไม่ครบตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ขาดบุคลากรตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพราะบุคลากรต้องทำหน้าที่สนับสนุนการจัดการศึกษาทำให้มีผลกระทบถึงงานวิชาการ ดังนั้น การบริหารงานบุคคลถือว่าคนเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืน ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เป็นองค์กรยุคใหม่ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และกระบวนการทำงานต้องเน้นผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า บุคลากรต้องมีความเป็นมืออาชีพ มีศักยภาพ และประสิทธิภาพ ซึ่งในช่วงที่ผ่านมาบุคลากรได้รับการพัฒนาในเรื่องดังกล่าวในระดับน้อยและยังไม่เป็นระบบต่อเนื่อง กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งในกลุ่มบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ ประสบปัญหาด้านบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณการสอนที่มีอยู่ มีความรู้ ความสามารถไม่ครบตามกลุ่มสาระในหลักสูตร การพัฒนาบุคลากร การจัดสวัสดิการต่างๆ ยังมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ ขาดงบประมาณสนับสนุนทางด้านบุคลากร ได้แก่ การจ้างครูอัตราจ้าง การจ้างครูที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวที่เป็นรายเดือน

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงต้องการที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ ซึ่งผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา และต่อสำนักงานเขตทุ่งครุที่เป็นต้นสังกัดจะได้นำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

### ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จำนวน 3 โรงเรียน จำนวน 217 คน เลือกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย จำนวน 130 คน โดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน คณาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา และอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2559 หน้า 132)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ และประสบการณ์การทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of congruence (IOC) และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.937 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ สภาพภาพส่วนบุคคล และเนื้อหาที่จะทำวิจัย

## การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลทั้งหมด แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย
2. วิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. ทดสอบสมมติฐานที่ว่า “ครูที่มี เพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันด้วยการทดสอบค่าที่ (t -test)
4. วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance--One-way ANOVA) ทดสอบสมมติฐานที่ว่า “ครูที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน หากพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยการเปรียบเทียบด้วยวิธีของ Scheffé (Scheffé’s post hoc comparison)

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยครูเพศชายความคิดเห็นมากกว่าครูเพศหญิง
3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปีและประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร ไม่ว่าจะป็นหน่วยงานประเภทใด หากการบริหารงานบุคคลบกพร่อง หน่วยงานนั้นจะเจริญก้าวหน้าได้ยาก เนื่องจากบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน บุคคลในองค์กรเปรียบเสมือนชิ้นส่วนสำคัญ ในการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้ ช่วยให้องค์กรมีความมั่นคง เมื่อครูมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ย่อมส่งผลให้องค์กร มีความเจริญเติบโตและเข้มแข็งได้อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับ นัตรชัย เทพขจร (2555) การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในหน่วยงานและองค์กร เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาปฏิบัติงานให้เกิดความคล่องตัวอิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และสอดคล้องกับ พนม พงษ์ไพบูลย์ (2556) ความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ที่จะพัฒนาคุณภาพของการศึกษาให้มีศักยภาพ มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร การบริหารสถานศึกษาจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากร หากบุคลากรของสถานศึกษาใด เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ก็จะทำให้สถานศึกษานั้น มีการพัฒนาไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ด้านที่ 1 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่หน่วยงานมีการเลือกคนเข้ามาทำงานให้สอดคล้องกับภารกิจ วัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้ได้คนดีมีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ ทำให้องค์กร มีประสิทธิภาพและพร้อมในการพัฒนาบุคคลต่อไปในอนาคตการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยกฎหมาย และต้องทำให้ถูกต้อง ยุติธรรมมากที่สุด ตรงตามความรู้ ความสามารถ และจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยหลักเกณฑ์ตามความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล มีคุณธรรมจริยธรรม เข้าใจบริบทของสถานศึกษาเข้ามาทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับกาญจนา คงมี (2555) โรงเรียนมีบทบาทในการในด้านการคัดเลือกบุคลากรน้อย มีหน่วยงานกลางหรือสำนักงานเขตพื้นที่ที่ทำหน้าที่ในส่วนนี้โดยตรง โรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัดนั้น เป็นหน่วยงานของราชการ ที่ระบบของการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งต้องเป็นไปตามระเบียบราชการ ซึ่งสถานศึกษาที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุแต่งตั้ง ให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมายและหนังสือ

ด้านที่ 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจาก ความสำคัญของการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเป็นการจัดประสบการณ์

ให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะคิด ขวัญและ  
กำลังใจ ทำให้บุคลากรแสวงหาทางเลือกปฏิบัติที่เหมาะสม โดยมีเป้าหมายเพื่อการปฏิบัติงาน  
อย่างมีประสิทธิภาพการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการให้แก่บุคลากรทางการศึกษา  
เป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะเป็นผู้รับผิดชอบการสร้างองค์ความรู้ให้แก่ผู้เรียน ให้คิดเป็น ทำเป็น เป็นบุคคล  
ที่มีความรู้ ความสามารถ และนำความรู้ดังกล่าวไปพัฒนาประเทศสืบไป ดังนั้นการจัดการศึกษา  
ของบุคลากรทางการศึกษา จึงเป็นภาระที่หนัก ที่จะต้องใช้ความคิด ใช้วิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียน  
มีคุณภาพ และมีคุณลักษณะตามมาตรฐานของประเทศ ผู้บริหารจึงต้องหาวิธีการต่างๆ เพื่อเสริมสร้าง  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการให้แก่บุคลากรของตน สอดคล้องกับสุริยาวิฑู บุญดี (2556) หน่วยงาน  
ต้นสังกัดจัดการอบรมสำหรับครูและบุคลากร เห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร และ  
ให้การสนับสนุนส่งเสริมครูและบุคลากรให้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง ควรมีการจัดหางบประมาณ  
เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรให้เพียงพอ ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนและผู้บริหารเห็นความสำคัญ  
ของการบริหารงานบุคคลในด้านนี้ มีการวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการฝึกอบรมหรือพัฒนาครูและ  
บุคลากรในรูปแบบต่างๆซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของครูและบุคลากรของโรงเรียน และ  
มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จในเป้าหมายที่กำหนดไว้ การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการที่จะทำให้  
ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และทำให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น  
และสอดคล้องกับกาญจนา คงมี (2555) บุคลากรต้องใช้เทคนิคจูงใจ อาจใช้เทคนิคทางการบริหาร  
เพื่อการจูงใจ เช่น วางแผนและจัดแบ่งงานในองค์กรให้ถูกต้องแน่นอน มีการมอบหมายงานให้เหมาะสม  
กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน กำหนดอัตราค่าจ้างและเงินเดือนที่เป็นธรรม  
สร้างความก้าวหน้าในงานให้กับบุคลากร สร้างผู้นำในงานให้เหมาะสมกับลักษณะของงาน จัดโอกาส  
ให้บุคลากรมีส่วนร่วมสำคัญคนหนึ่งในการปฏิบัติงานหรือทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางไว้  
ตลอดจนจัดบริการและสวัสดิการต่างๆ เพื่อสนองความต้องการอย่างเหมาะสม

ด้านที่ 3 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูเป็นบุคลิก  
ที่บุคคลทั่วไปให้การเคารพบูชา เป็นผู้นำ เป็นต้นแบบในสิ่งที่ดีๆให้กับนักเรียน ดังนั้นครูจึงต้องเป็น  
ผู้มีวินัย และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน ครูจึงควรได้รับการส่งเสริมให้เป็นผู้มีวินัยและ  
จรรยาบรรณในวิชาชีพของตนเป็นผู้นำเป็นต้นแบบในสิ่งที่ดี ๆ ให้กับนักเรียน แต่ปัจจุบันอาจมีครู  
หรือผู้บริหารหลายคนปฏิบัติตนไม่อยู่ในระเบียบวินัยและจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน ส่งผลกระทบ  
ต่อผู้อื่นหรือองค์กร จึงมีการเปิดโอกาสให้บุคลากร อุตสาหกรรม ร้องทุกข์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาหรือ  
มีหน่วยงานรับเรื่องใด สอดคล้องกับ มีชัย น้อยเมืองคุณ (2555) โรงเรียนควรมีผู้บริหารที่ปฏิบัติตน  
เป็นแบบอย่างที่ดี ในการส่งเสริมพัฒนาเจตคติและจิตสำนึกและพฤติกรรมครูและบุคลากรในด้  
านการปฏิบัติอยู่ในวินัย และมีการยกย่องเชิดชูครูและบุคลากรที่ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยที่ดี  
และเหมาะสมอย่างต่อเนื่อง เมื่อมีการกระทำผิดไม่เป็นแบบอย่างที่ดี ควรได้รับการตักเตือนจากผู้บริหาร

หรือมีการตกเดือนเฉพาะบุคคล การบริหารด้านวินัยและการรักษาวินัยนั้นไม่ควรมีความยืดหยุ่นสูงมากเกินไปจนขาดความเคร่งครัดในการปฏิบัติตามวินัยและรักษาวินัย

ด้านที่ 4 ด้านการออกจากราชการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการลาออกจากราชการจะส่งผลให้การดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาไม่ต่อเนื่อง โดยเฉพาะบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการทำงานลาออกไป บุคคลใหม่เข้ามาแทนที่ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ไม่ค่อยมีประสบการณ์ในการทำงานต้องเรียนรู้การทำงานใหม่ จึงอาจเป็นเหตุให้งานสำคัญๆต้องหยุดชะงักลง ดังนั้นหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานในระดับกระทรวงควรมีนโยบายในการส่งเสริมให้ครูที่เกษียณอายุราชการ หรือลาออกจากราชการก่อนกำหนด โดยเฉพาะผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพและประสิทธิภาพได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานราชการหรือการจัดการศึกษา จะช่วยให้การดำเนินการต่างๆของการจัดการศึกษา หรือการบริหารการศึกษาดำเนินไปด้วยดี สอดคล้องกับ นิตยา นิลรัตน์ (2555) การออกจากราชการหรือการให้พ้นจากงานนั้นเกิดจากความต้องการสอบบรรจุใหม่ เพื่อปรับเปลี่ยนต้นสังกัดที่มีสวัสดิการที่ดีกว่า และการขาดความสุขและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จากปัญหาที่เกิดขึ้นชี้ให้เห็นว่า การออกจากราชการนั้นไม่ได้ขึ้นกับการบริหารงานในด้านนี้เพียงอย่างเดียว แต่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลด้านอื่นอีกด้วย โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทนและแรงจูงใจที่ส่งผลโดยตรงต่อการตอบสนองต่อความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของครูและบุคลากร

2. จากผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน เนื่องจากครูเพศชายมีความคิดเห็นมากกว่าครูเพศหญิง เพราะครูเพศชายสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มความสามารถ จึงทำให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น และเป็นผลทำให้ครูเพศชายมีความก้าวหน้าทางราชการสูงกว่าครูเพศหญิง และสอดคล้องกับ วาสนา กล้าน้อย (2556) ธรรมชาติของเพศที่แตกต่างกัน ทำให้การปฏิบัติงานอาจเกิดปัญหาไม่เหมือนและไม่เท่ากัน ทำให้การปฏิบัติงานในด้านการบริหารงานบุคคลเกิดปัญหาแตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพของงานแตกต่างกัน เมื่อประสิทธิภาพของงานได้ผลต่างกัน ย่อมทำให้เกิดความคิดเห็นในงานแตกต่างกันไปด้วย

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมแตกต่างกัน เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากจะเห็นการบริหารงานในงานบุคคลแต่ละด้านมากกว่าเห็นข้อบกพร่องหรือข้อควรพัฒนามากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย อาจเป็นเพราะเพิ่งได้รับการบรรจุรับราชการยังไม่เคยผ่านการบริหารงานจากส่วนงานโรงเรียน อีกทั้งครูที่มีประสบการณ์

การทำงานมากมีความสัมพันธ์ความผูกพันกับระบบการทำงาน บทบาทของผู้บริหารและผู้ร่วมงานมีการทำงานร่วมกันมานานจนเกิดความคุ้นเคย ให้เกียรติซึ่งกันและกันรู้สภาพการทำงานและสามารถปฏิบัติต่อกันได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับวราพร พรหมแก้วพันธ์ และจรรณี เก้าเอี้ยน (2555) เพราะบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันในทุกระดับ ต่างมีเป้าหมายเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน หน้าที่การงาน และหวังความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จึงมุ่งมั่นทุ่มเททั้งด้านร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ คือ ด้านการวางแผนกำลังคนเข้ามาทำงาน การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการปฐมนิเทศ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการประเมินผลกรปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งเหมือน ๆ กันเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานให้มากยิ่งขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ผู้บริหารปรึกษาผู้ที่มีอำนาจคัดเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงจากบุคคลภายใน ภายนอกมาทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่าง

1.2 ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามข้อตกลงที่กำหนดร่วมกัน โดยการสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน พร้อมเป็นที่ปรึกษา และสามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม

1.3 ผู้บริหารมีการกำหนดมาตรการและการดำเนินการป้องกันการกระทำและประพฤติผิดวินัยของครูในโรงเรียน โดยตั้งกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ในการอยู่ร่วมกันในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.4 ผู้บริหารมีการประเมินอย่างเข้มในการให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพราะการประเมินอย่างเข้มของครู สามารถวัดความรู้ ความสามารถ และจิตวิญญาณความเป็นครูออกมาได้อย่างเด่นชัด

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้ปกครองนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

2.2 ควรศึกษาประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

## เอกสารอ้างอิง

- ไพบูลย์ แจ่มพงษ์.(2552).การศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพ.กรุงเทพฯ.วิชาการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.(2555).รายงานการวิจัยและประเมินผลการศึกษา.กรุงเทพฯ :  
พริกหวาน กราฟฟิค.
- เขาว์ มณีวงษ์. (2553).การบริหารกิจการนักเรียน.กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์.(2552).การศึกษาภาวะผู้นำ.กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุนทร อามาตย์.(2554).การบริหารบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จังหวัดมหาสารคาม.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กาญจณี คงมี.(2555).ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา  
เขต 5.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทพสตรี.
- นิตยา นิลรัตน์.(2555).การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
สุราษฎร์ธานี.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุริยาอุช บุญดี.(2556).การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของ  
ผู้บริหารและข้าราชการครูใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.