

ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร

จินตนา บุญชูศรี*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้เป็นครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเทศบาลนครสมุทรสาคร จำนวน 140 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน โดยเก็บข้อมูลจากครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเทศบาลนครสมุทรสาคร ระหว่างวันที่ 10 – 25 เมษายน 2560 ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 103 คน คิดเป็น 100% การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ถ้าพบที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนำค่าคะแนนเฉลี่ยไปทำการทดสอบโดยวิธีเชฟเฟ (Scheff's Post hoc comparison) ผลการวิจัยพบว่า 1.) ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2.) ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาครทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3.) ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร ทั้งภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านวินัยและการรักษาวินัยไม่แตกต่าง โดย ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลมากกว่าครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี

คำสำคัญ : 1) ความคิดเห็น 2) การบริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้ก่อให้เกิดการตื่นตัวครั้งใหญ่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาปรากฏตาม มาตรา 9

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

(4) มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพราะการศึกษาของประเทศจะต้องมีการปฏิรูปใหม่ โดยมีเจตนารมณ์เพื่อปฏิรูปการศึกษาของชาติ ซึ่งได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการของการศึกษา ในมาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การศึกษาของบุคลากรเป็นพื้นฐานในการพัฒนาต่าง ๆ เพราะบุคลากรเป็นกำลังสำคัญของประเทศในการพัฒนา ถ้าประชากรมีการศึกษาดีทันกับการเปลี่ยนแปลง มีทักษะมีความสามารถสูงรู้จักร่วมมือกันทำงานจะทำให้การพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างมั่นคง รัฐบาลไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันนี้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาอย่างมาก ดังจะเห็นได้ว่าการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินให้กับการศึกษาค่อนข้างสูง เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมีความรู้ความสามารถ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ ซึ่งปัจจัยและกระบวนการสำคัญที่จะช่วยให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ

สถานศึกษาเป็นองค์กรสำคัญที่ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกสำคัญในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาทางการศึกษาให้มีคุณภาพได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียน เพราะครูคือบุคลากรที่สำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้อของนักเรียน เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันทำหน้าที่และพัฒนา ครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็ง ในการเตรียมบุคลากร(พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และ พ.ศ. 2553) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ในสถานศึกษาการบริหารงานบุคคล มีขอบข่ายและภารกิจงาน 4 ประการได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้าน การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ ผู้เรียนเป็นสำคัญ

ในยุคปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องใช้ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษามืออาชีพจะสามารถนำโรงเรียนอีกทั้งหน่วยงานทางการศึกษาบรรลุความสำเร็จตามภารกิจ บทบาท หน้าที่ของหน่วยงานทางการศึกษาและโรงเรียนได้ การเป็นผู้บริหารมืออาชีพจะต้องมีความรู้ ความสามารถ พร้อมทั้งคุณลักษณะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยเฉพาะ ยึดกระบวนการบริหารที่ เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร และทุกฝ่าย ทุกสถาบันทุกองค์การที่เกี่ยวข้องภายนอก สถานศึกษา และการบริหารงาน โดยใช้องค์การคณะบุคคล ตลอดจนการใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School based Management, SBM) ตามแนวการกระจายอำนาจการบริหาร

เทศบาลนครสมุทรสาคร การดำเนินงาน การบริหารในปัจจุบัน มีปัญหาทางด้านบุคลากรอยู่หลายปัญหา เช่น การขาดแคลนบุคลากร บุคลากรมีความสามารถไม่ตรงกับที่โรงเรียนต้องการ ขาดแคลนบุคลากรเฉพาะด้าน เฉพาะวิชา ปัญหาการกระทำผิดวินัยของบุคลากร มีบุคลากรเป็นจำนวนมากที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบจรรยาบรรณครู มีการกระทำผิดฐานชู้สาว ปัญหามูลค่าของบุคลากรยังมัวเมาในอภายมุข บุคลากรในบางส่วนหนึ่งจะติดการพนัน มีการเล่นการพนัน กันอยู่เป็นประจำ ยังมัวเมาในการดื่มเครื่องดื่มของเมา เหล่า สุรา เบียร์ ทำให้ต้องใช้จ่ายเงินไป ในทางที่ไม่เป็นประโยชน์ จะส่งผลต่อคุณภาพของงาน การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล การส่งเสริมพัฒนา ล้วนเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารงานบุคคล เพราะบุคคลย่อมมีความแตกต่างกัน และมีความต้องการการยอมรับจากบุคคลและหน่วยงาน ปัญหามูลค่าของบุคลากรกระทำผิดวินัย อาจจะ เกิดจากผู้บริหารขาดการเอาใจใส่ ขาดการควบคุมกำกับและสร้างความเข้าใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษากระทำผิดวินัย ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

แต่อย่างไรก็ตาม จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร เพื่อนำไปปรับปรุงงานบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครสมุทรสาครให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีเพศและประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูจำนวน 140 คน ในโรงเรียนกลุ่มสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร และใช้กลุ่มตัวอย่างจากประชากร จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 103 คน โดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างในภาวิดา ธาราศิริสุทธิและคณะ, 2555)

ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ ได้แก่ ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาครมีทั้งหมด 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (check list) เกี่ยวกับสภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของลิเคอร์ต (Likert) ซึ่งมี 4 ด้าน ดังนี้

1.) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2.) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3.) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและ 4.) ด้านการด้านวินัยและการรักษาวินัย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลตอนที่ 1 วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลตอนที่ 2 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. ข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยใช้ค่าที (Independent Sample t – test)

4. ข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาครจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) หากมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะเปรียบเทียบค่าคะแนนเป็นรายคู่ ตามวิธีของเซฟเฟ้ (Sheffe's Post hoc Comparison)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารนำไปปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้ดีขึ้น
2. ผู้บริหารนำไปแก้ไขพัฒนาศักยภาพในด้านการบริหารบุคคลในสถานศึกษาให้เป็นที่น่าเชื่อถือต่อชุมชน

สรุปผลการวิจัย

1. ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาครทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร ทั้งภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านวินัยและการรักษาวินัยไม่แตกต่าง โดย ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลมากกว่าครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี

การอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ศึกษา ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร ในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันเป็นมีความรู้ความสามารถที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จในการบริหารจัดการด้านบุคลากรและผู้ที่จะเป็นดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาได้ต้องผ่านการอบรมบริหารสถานศึกษาและผู้บริหารระดับสูงตามเกณฑ์และส่งเสริมด้านประสิทธิภาพให้แก่บุคลากร มีความรู้ความสามารถ พัฒนาบุคลากรในทุกๆด้าน เช่น ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการบริหารและ

ตัดสินใจร่วมกันในการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ นวทัศน์ แนวสุข (2556) กล่าวว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและกรรมการสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัย บุญประเสริฐ (2555) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้ครู ได้มีส่วนร่วมในการบริหารตัดสินใจ และร่วมจัดการศึกษาทั้งครูและผู้ปกครอง เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้าน สรุปผลได้ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาครอยู่ในระดับมากที่สุดในภาพรวมอาจเป็นเพราะว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง เป็นกระบวนการกำหนดความต้องการของบุคลากรในอนาคตที่สอดคล้องกับแผนเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร การวางแผนอัตรากำลังจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งกับการบริหารงานบุคคลเนื่องจากงานหรือกระบวนการที่ทำอยู่เปลี่ยนไปเมื่อกระบวนการวางแผนเป็นไปตามลำดับขั้นตอนมีการวางแผนและอาศัยข้อมูลเป็นองค์ประกอบมีการนำเสนอข้อมูลไปยังหน่วยงานต้นสังกัดทราบเพื่อใช้ข้อมูลในการแต่งตั้งและจัดสรรอัตรากำลังก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์กรบรรลุไปตามเป้าหมาย และ การบริหารงานบุคคล ต้องทำแผนกำหนดความต้องการบุคลากรของหน่วยงานเป็นระยะๆ ไว้เป็นการล่วงหน้าตามความต้องการของหน่วยงานในลักษณะของกรอบอัตรากำลัง (Staffing Pattern) ซึ่งแสดงทั้งปริมาณ คุณภาพของบุคลากรที่ต้องการ ตามลักษณะงานและตำแหน่งที่จำเป็น ซึ่งสอดคล้องกับ สอดคล้อง ชงชัย สันติวงษ์ (2555) กล่าวสรุปไว้ว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลประกอบด้วยกิจกรรมหลักที่สำคัญอยู่ 1 กิจกรรมคือ การกำหนดความต้องการ ด้านบุคลากรเป็นกิจกรรมหลักขั้นต้นของการบริหารงานบุคคลที่ต้องทำแผนกำหนดความต้องการบุคลากรของหน่วยงานเป็นระยะๆ ไว้เป็นการล่วงหน้าตามความต้องการของหน่วยงานในลักษณะของกรอบอัตรากำลัง (Staffing Pattern) ซึ่งแสดงทั้งปริมาณ คุณภาพของบุคลากรที่ต้องการ ตามลักษณะงานและตำแหน่งที่จำเป็นต้องกำหนดขึ้น รวมทั้งโครงสร้างของค่าตอบแทน

1.2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาครอยู่ในระดับมากที่สุดในภาพรวมอาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการจัดสรรและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างพอเพียงและตรงตามความสามารถของบุคลากรในการทำหน้าที่ ปฏิบัติงานมีการกำหนดกฎเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนให้บุคลากรอย่างเที่ยงตรงและมีความยุติธรรม และมีการกำหนดคุณสมบัติการรับสมัคร การสอบ คัดเลือก การทดลองปฏิบัติงาน การบรรจุแต่งตั้ง การโอน – ย้าย และรับย้าย การอนุมัติจ้างบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ นวทัศน์ แนวสุข (2556) กล่าวว่า ด้านการสรรหา

และบรรจุแต่งตั้งเป็นการบริหารงานเกี่ยวกับคน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด และภาระงานสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดคุณสมบัติ การรับสมัคร การสอบ คัดเลือก การทดลองปฏิบัติงาน การบรรจุแต่งตั้ง การโอน – ย้าย และรับย้าย การอนุมัติจ้างบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญของผู้บริหาร

1.3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาครอยู่ในระดับมากที่สุด ในภาพรวมอาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรทั้งทางด้านศึกษา คุณาน การส่งบุคลากรไปอบรม อย่างสม่ำเสมอ สนับสนุน ส่งเสริม เรื่องการสร้างผลงาน ด้วยการให้รางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร มุ่งพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ ยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ วจนา อุทุมพร (2556) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนเป็นการกิจของสถานศึกษาที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา ที่มุ่งพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ

1.4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาครอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่า วินัยและการรักษาวินัย เป็นส่วนช่วยในการกำกับดูแลบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้จนบังเกิดผลดีมีประสิทธิภาพประสิทธิผลเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎระเบียบ วินัย เป็นอย่างดีและได้มีการจัด อบรมเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและให้มีการชี้แจงเมื่อบุคลากรกระทำผิดวินัย ตัดสินอย่างเป็นธรรมและต้องส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎหมายระเบียบต่างๆ เช่นระเบียบการเงินพัสดุ จรรยาบรรณวิชาชีพครู ให้มีความชัดเจน ผู้บริหารโรงเรียนควร กำกับ ดูแล ควบคุมให้กำลังใจ ขยายผลความรู้แก่บุคคลอื่น ให้เกิดความชัดเจนทุกคน และที่สำคัญผู้บริหารควรประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งสอดคล้องกับ รณกฤต รินทะชัย (2557) กล่าวว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบต่างๆ เช่นระเบียบการเงินพัสดุ จรรยาบรรณวิชาชีพครู ให้มีความชัดเจนโดยการจัดอบรมแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนจัดอบรม หรือ เขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรม และผู้บริหารโรงเรียน กำกับ ดูแล ควบคุมให้กำลังใจ ขยายผลความรู้

แก่บุคคลอื่น ให้เกิดความชัดเจนทุกคน และที่สำคัญผู้บริหารควรประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร ทั้งภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะครูที่มีเพศแตกต่างกันส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งมองเห็นว่าผู้บริหาร ให้ความสำคัญกับบุคลากรเท่าเทียมกัน ไม่มองเห็นความสำคัญต่อเพศใดเพศหนึ่งซึ่งสอดคล้องกับกับ พระเสด็จ ปกสุสโร (วงษ์พันธุ์เสื่อ)(2555) พบว่าเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามเพศ ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นไม่แตกต่างกันซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร ทั้งภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากประสบการณ์ หมายถึง ความรู้และความชำนาญที่บุคคลได้จากการเห็นการมีส่วนร่วมและการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ประสบการณ์อาจจะแสดงให้เห็นความชำนาญในงานเฉพาะอย่างหรือความชำนาญทั่วไป ปกติกำหนดเป็นระยะเวลา ซึ่งระยะเวลาจะชี้ให้เห็นระดับทักษะและความเชี่ยวชาญ เป็นผลให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิรวัฒน์ ดายดา (2556) กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมากทั้ง โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันในด้านประสบการณ์ทำงานและสอดคล้อง กับ วราพร พันธุ์โกคา(2556) พบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษา โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ในด้านการวางแผนอัตรากำลังครูและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ส่วนด้านวินัยและการรักษาวินัย มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับกลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10-15 ปี กับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควร ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่ต้องเพิ่มเติม / ลดเสนอต่อเทศบาลอย่างยุติธรรม และหมุนเวียนกันอย่างทั่วถึงด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้คณะกรรมการและทุกฝ่ายในชุมชนมีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง บุคลากรอย่างเป็นธรรมด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควร พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี แก่บุคลากร โดยยึดผลการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักคุณธรรมอย่างแท้จริง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดกิจกรรมอบรม เพื่อเสริมสร้างความรู้และพัฒนาเจตคติจิตสำนึกและพฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอย่างทั่วถึง

บรรณารุกรม

- กานต์ กุณาศล.(2555). การประถมศึกษา, (กาญจนบุรี : สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี).
- กิติมา ปรีดีดิถ.(2556). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : อักษรพัฒนา).
- กระทรวงศึกษาธิการ.(2556).คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล,(กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ).
- ชัชวาล ชำนาญ.(2550). การบริหารงานบุคคล เพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ ในโรงเรียนสัตยาไส จังหวัดลพบุรี.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2555).การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น)
- คนัย เทียนพุ่ม . (2554).” การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโลกโลกาภิวัตน์” กรุงเทพมหานคร.
- ธงชัย สันติวงษ์.(2555). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช .
- นาวทัศน์ แนวสุข.(2556ก.). “การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว”, วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดสระแก้ว).
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล.(2556). หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ อนงศิลป์การพิมพ์.
- บรรยง โตจินดา.(2556).การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์)
- บรรจบ ศรีประภาพงศ์.(2555ก). “ศึกษการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).
- ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง.(2555).หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์).
- ปัทมา พุทธแสน.(2551). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- เพ็ญแข แต่งจันทร์.(2557). แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.). สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- พระนิรันดร์ สุทธิเมตติโก.(2555ก).“การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต,
(บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)
- พนัส หันนาคินทร์.(2556) **ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : พรวนการพิมพ์).
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต ป.ช. 9, Ph.D.).(2556). พุทธวิธีบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- พระเส็ง ปภสฺสโร (วงษ์พันธุ์เสื่อ). (2555).**การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์
หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขา วิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภาวดี อนันต์นารี.(2552). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**, (ชลบุรี : บริษัท
สำนักพิมพ์ มนตรีจำกัด).
- ภาวดี ธาราศรีสุทธิและศิริพงษ์ เสภาภายน.(2559) .**การศึกษาอิสระ.**(พิมพ์ครั้งที่ 9)
กรุงเทพมหานคร: มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ.
- ภริวัฒน์ฉายดา .(2556). **พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ
ตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี .การศึกษาอิสระ ศศ.ม. (บริหารการศึกษา) . นนทบุรี:
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช .**
- รุจิรี ภู่อาระ และกัลยมน อินทุสุด. (2558). **การบริหารจัดการสถานศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 1).
กรุงเทพมหานคร : มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ.
- รณกฤต รินทะชัย. (2557). **การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราช
ภัฏมหาสารคาม.
- วราพร พันธุ์โกคา.(2556). “**ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของ
ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4**” หลักสูตร
ครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- วิฑูรย์ สีแดง. (2553) . “**ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 4**”. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- วิจิตร ศรีสอาน.(2556). เอกสารการสอนชุดวิชาหลักและระบบการบริหารการศึกษา เล่ม 1 หน่วยที่ 1- 15, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์.(2555). องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : หจก. เทคนิค).
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญกิตติและ สมศักดิ์วานิชยาภรณ์.(2555). ทฤษฎีองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสารจำกัด).
- สมาน รังสิโยภุชณ.(2555). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่, พิมพ์ครั้งที่ 5, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช).
- เสนาะ ดิยาว.(2555). การบริหารงานบุคลากร, พิมพ์ครั้งที่ 12, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- สมเกียรติพี วรรอด.(2556). การบริหารงานบุคคล, (ปัตตานี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- สมพร เสวีวัลลภ.(2556). การศึกษาสภาพและการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา, (กรุงเทพมหานคร:ไทยวัฒนาพานิช)
- สมพร ใจคำปัน.(2556ก). “การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสตอ จังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,(บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- สุภารัตน์ รวดเร็ว.(2555). “ปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลข้าราชการ ตรวจคนเข้าเมืองในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก”, วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา).
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.(2555). การบริหารงานบุคคลสำหรับ ข้าราชการครู, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรไทย).
- สมาน รังสิโยภุชณ.(2555). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ 18, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการ สำนักงาน ก.พ.).
- หวน พันธุ์พันธ์.(2556). การบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ ๑ โอเดียนสโตน.
- อำนวยการแสงสว่าง.(2556). การจัดการทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ 2 , (กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ).
- อัมพร เพชรโชติ. (2553). กระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของครูหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

อาภัสสร ไซยคุณา.(2555). การบริหารงานบุคคล .กรุงเทพฯ.โอเดียนสโตน์.

อุทัย บุญประเสริฐ .(2555). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและ ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูป
การเรียนรู้ทั้งโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.