

## ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตบางขุนเทียน

กฤษฎิ์ ไรวา\*

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงานกลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่า t-test และค่า F-test ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนในเขตบางขุนเทียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของกลุ่มโรงเรียนในเขตบางขุนเทียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนในเขตบางขุนเทียนทั้งภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: 1) ความคิดเห็น 2) การบริหารงานบุคคล

\* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา

## บทนำ

การบริหารองค์กรจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่เกิดจากการบูรณาการทรัพยากรมนุษย์กับงานที่มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม ดังจะเห็นได้ว่า เป้าหมายของการบริหารงานบุคคลเป็นการใช้ประโยชน์จากทักษะ ประสิทธิภาพ ศักยภาพของบุคลากรแต่ละคนในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ของงานหรือองค์กร ซึ่งนอกจากนี้การที่หน่วยงานจะกระทำการกิจหลักใดๆ ก็ตามได้ดีมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพทำงานในปริมาณงานที่เหมาะสมกับภาระงาน บุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานทุกประเภทเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการบริหารงานสถานศึกษา

การบริหารบุคลากร เป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารหรือ บุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์กรให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลนั้นเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคคลในทุกๆด้าน ทั้งทางด้านเทคโนโลยี การแข่งขันในสังคม ความซับซ้อนขององค์กร และที่สำคัญผลกระทบในด้านต่างๆที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อันจะเป็นปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความภักดีต่อองค์กรและทำให้เกิดการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตามการบริหารงานบุคคลพบปัญหาหลายๆประการ เช่น ด้านปัญหาการกำหนดอัตราและสรรหาบุคคล โรงเรียนไม่มีอำนาจในการกำหนดอัตราและสรรหา

บุคลากร โรงเรียนขาดแคลนครู ครูขาดความรู้ ความสามารถในการวางแผน ความต้องการกำลังคนทั้งระยะสั้นและระยะยาว ปัญหาครูไม่ตรงตามความต้องการของ โรงเรียน การบรรจุแต่งตั้งล่าช้า ปัญหาการย้ายบุคลากรโรงเรียนบ่อยเมื่อครูเกษียณแล้ว โรงเรียนขนาดเล็กไม่ได้ครูคืนมา ผู้บริหารมอบหมายงานมาตรงความสามารถครูไม่ เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ปัญหาโรงเรียนไม่กล้าพอที่จะลงโทษบุคลากรที่กระทำ ผิด การบริหารยังใช้ระบบอุปถัมภ์อยู่ การนิเทศไม่สม่ำเสมอ

(วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิชญทรรศน์ 9(1): ม.ค. - มิ.ย. 2557

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจในการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการ บริหารงานบุคคลเพื่อพัฒนางานบุคคลในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จและนำไป ใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนในเขตบางขุนเทียน ส่งผลทำให้บุคลากรใน โรงเรียนปฏิบัติหน้าที่การทำงานได้อย่างมีความสุขและมี ประสิทธิภาพ

### **วัตถุประสงค์การวิจัย**

- 1.เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนใน เขตบางขุนเทียน
- 2.เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลกลุ่มของ โรงเรียนในเขตบางขุนเทียน จำแนกตามเพศชายและเพศหญิง และประสบการณ์ในการ ทำงาน

### **สมมุติฐานการวิจัย**

- 1.ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนใน เขตบางขุนเทียนที่แตกต่างกัน
- 2.ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันในการปฏิบัติงานจะมีความคิดเห็นของครูที่มีต่อ การบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนในเขตบางขุนเทียนแตกต่างกัน

### **ขอบเขตการวิจัย**

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการ บริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนในเขตบางขุนเทียน

## เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเนื้อหาเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklis) ตอนที่ 2 ข้อมูลเนื้อหาเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนในเขตบางขุนเทียน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลตอนที่ 1 วิเคราะห์โดยค่าแจกแจง (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. ข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยใช้  $t - test$
4. ข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) หากมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะนำเปรียบเทียบค่าคะแนนเป็นรายคู่ ตามวิธีของ เชฟเฟ้ (Sheffe' Post hoc Comparison)

## สรุปผลการวิจัย

### ผลการวิเคราะห์

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ไม่แตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี 10-15 ปี และ มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ไม่แตกต่างกัน

### อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าประเด็นควรนำมาอภิปราย ดังนี้

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลนั้นเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคคลในทุกๆด้าน ทั้งทางด้านเทคโนโลยี การแข่งขันในสังคม ความซับซ้อนขององค์กร และที่สำคัญผลกระทบในด้านต่างๆที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อันจะเป็นปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความภักดีต่อองค์กรและทำให้เกิดการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารโรงเรียนจะดำเนินไปได้และบรรลุเป้าหมายนั้นต้องอาศัยคนหรือบุคลากร ถือว่าบุคลากรเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อหน่วยงานมาก การบริหารงานบุคคลถือว่าเป็นหัวใจการบริหารงานของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ

1.ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเขตบางขุนเทียน  
สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด การบริหารงาน  
บุคลากรมีความสำคัญมากสำหรับองค์กร เพราะสามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่  
วางไว้ได้ ซึ่งก็คือความสำเร็จขององค์กร นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายความสำคัญ  
ของ การบริหารงานบุคลากร ต้องมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีความเป็น  
กันเอง มีตรึงเครียดจนเกินไปมอบหมายควรให้เหมาะสมกับบุคคลและให้ตรงกับ  
ความสามารถของแต่ละบุคคลนั้นๆ ไม่ใช้อารมณ์ในการทำงาน และการสั่งงานต้อง มี  
การเอื้อเฟื้อต่อกัน ให้อภัยกัน มีน้ำใจต่อกันช่วยเหลือกัน และมีการสร้างแรงเสริมให้กับ  
บุคลากร มีการชมเชย ให้กำลังใจบุคลากร เพื่อให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่ง  
สอดคล้องกับ งานวิจัยของวิชัย โสสุวรรณจินดา (2551,หน้า 1)กล่าวว่า มนุษย์เป็น  
ผู้รับผิดชอบ อยู่ในตัวเอง หน้าที่หลักของผู้บริหารงานบุคคลจึงเป็นการนำศักยภาพของ  
ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยการสร้างบรรยากาศในการ  
ทำงานที่ดี ส่งเสริมและให้กำลังใจ พัฒนาผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งกระตุ้นให้มีการเพิ่มพูน  
ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคนต้องเป็นไป  
ตามแบบของธรรมชาติของแต่ละคน และผู้บริหารงานบุคคลต้องเข้าใจในธรรมชาติของ  
งานแต่ละประเภทด้วยและมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ และธรรมชาติของ  
บุคคล มีการวางแผนในการทำงานอย่างเหมาะสมและจะทำให้งานประสบความสำเร็จ  
ตามวัตถุประสงค์ไม่เกิดความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพชร กล้า  
หาญ (2552 ,หน้า 16) กล่าวว่า องค์กรจะประสบความสำเร็จในการทำงานมากน้อย  
เพียงใดนั้น สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีความรู้  
ทางด้านพฤติกรรม รู้หลักในการบริหารบุคคล ต้องเข้าใจธรรมชาติของคนและและ  
ธรรมชาติของงานมากขึ้น มีการวางแผนที่เหมาะสม มีการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน  
ตามวัตถุประสงค์และความต้องการขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าไม่ก่อ  
เกิดปัญหา หรือความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งจะนำมาซึ่งประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ที่  
ปฏิบัติงานในองค์กร

สำหรับผลการวิจัยความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน  
เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในแต่ละด้านมีข้อคิดเห็นดังนี้

**1.ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด  
การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามความ  
ต้องการของสถานศึกษา ซึ่งมีความสำคัญต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
จึงต้องมีการวางแผนอัตรากำลัง โดยคิดกรอบอัตรากำลังตามเกณฑ์ของคณะกรรมการ  
ข้าราชการครูและบุคลากร ซึ่งสถานศึกษามีหน้าที่พัฒนาอย่างเข้มข้น ได้รับการแต่งตั้ง  
ให้ดำรงตำแหน่งครู การคัดเลือกบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ดีสอดคล้องกับ  
ตำแหน่ง มีการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มี  
ความรู้ ความสามารถตามที่โรงเรียนต้องการเพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาอัตรากำลังของครู  
ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของเวียงสุข แพงบุพผา (2551) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่องปัญหาการ  
สรรหาและคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษา หน่วยงานบุคลากรมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว  
ซึ่งพบว่าการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษามีการคัดเลือกเป็นอย่างดี

**2.ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน** โดยภาพรวมอยู่ใน  
ระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก  
การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง  
พฤติกรรมของบุคลากรครูให้เป็นผู้ที่มีความเหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ทั้งใน  
ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ตลอดจนเปลี่ยนแปลงทัศนคติไปใน  
แนวทางที่ดี อันจะส่งผลทำให้งานขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่บรรลุเป้าประสงค์ได้อย่างมี  
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น มีการทำงานที่เป็นทีม มีความคิดสร้างสรรค์ในการ  
ทำงาน มีรูปแบบในการทำงาน มีการแบ่งงานกันตามความสามารถ ช่วยเหลือกันในการ  
ทำงานและมีความสามัคคีกันในการทำงาน การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติ  
หน้าที่ตามความเหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ  
ทักษะ ความชำนาญ การทำงานอย่างมีอาชีพตลอดจน อันจะส่งผลทำให้งานขององค์กร  
ที่ปฏิบัติงานอยู่บรรลุเป้าประสงค์ได้อย่างมี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วุฒิชัย ไชย

รัตน์ (2550, บทคัดย่อ)และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสงค์ เอี่ยมเวียง(2548) ได้ทำวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ทั้งนี้จากการพัฒนาวิชาชีพครูให้ทำงานกันเป็นทีมด้วยความเป็นมืออาชีพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างความรู้สึกรักเป็นเจ้าของ มีความมุ่งมั่น ผูกพันและรับผิดชอบในอำนาจหน้าที่การจัดการศึกษาของโรงเรียนของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน ซึ่งการบริหารงานบุคคลโดยใช้โรงเรียน

**3. ด้านวินัยและการรักษาวินัย** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าชื่อที่มีความคิดเห็นมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากความสำคัญของวินัยและการรักษาวินัย เป็นปัจจัยที่ช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีความสำคัญต่อข้าราชการโดยตรง และผู้บังคับบัญชา [www.ocsc.go.th](http://www.ocsc.go.th) สืบค้นเมื่อ 30 พฤษภาคม 2560 ผู้บริหารที่ตีปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมจิตสำนึกให้บุคลากรปฏิบัติอยู่ในระเบียบวินัยที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง และเมื่อกระทำผิดต้องมีการลงโทษตามระเบียบ โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการสอบสวนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม มีการส่งเสริมให้ความรู้ข้อกฎหมาย ข้อบังคับระเบียบข้าราชการครูต่างๆรวมถึงระเบียบการลาประเภทต่างๆด้วย และมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมและรักษาระเบียบวินัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิช สมคะเนย์ (2549,บทคัดย่อ) ซึ่งได้เรื่องทำวิจัยการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ

**4.ด้านการพ้นจากราชการ** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าชื่อที่มีความคิดเห็นมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก การบริหารงานบุคคลที่อยู่ภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547ได้แก่ การลาออกจากราชการ การให้ออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติ การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน หรือกรณีไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการ มีการช่วยเหลือบุคลากรที่ออกจากราชการอย่างเหมาะสม และดำเนินการเกี่ยวกับบำเหน็จ บำนาญของข้าราชการที่เกษียณอายุราชการตามระเบียบกฎเกณฑ์ ในเรื่องข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีข้อกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจะให้ออกจากราชการไว้มาก่อน เพราะการให้ออกจากการนั้นถือว่าเป็นการลงโทษขั้นรุนแรง ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงแสดงพฤติกรรมในรูปแบบนี้น้อย เพราะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นมีความผูกพันกันอย่างพี่น้อง อยู่กัน

แบบครอบครัว เมื่อมีปัญหาที่ปรึกษา กัน ซึ่งไม่กล้าที่จะลงโทษครูที่กระทำผิดยังมีการเห็นอกเห็นใจกัน อุปถัมภ์ช่วยเหลือกัน ผู้บริหารพึงจะใช้เป็นลำดับสุดท้าย คือมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีสงสัยว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทำผิดวินัยหรืออย่างใดอย่างหนึ่ง ในด้านการยกย่องประกาศเกียรติคุณให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ออกจากราชการผู้บริหารควรให้ความสำคัญมากที่สุด เพราะเนื่องจากในแต่ละปีมีข้าราชการ โอน ย้าย ไปสังกัดหน่วยงานอื่น เกษียณอายุราชการถึงแก่กรรมเป็นจำนวนมาก ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงน้ำใจ โดยการให้คำแนะนำช่วยเหลือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเหล่านั้น เช่น การติดต่อประสานงานเกี่ยวกับเงินบำเหน็จ บำนาญอย่างรวดเร็วซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติยา ปทุมราษฎร์ (2557, หน้า 8) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี ที่ว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ได้แก่ ทางสถานศึกษาไม่กล้าพอที่จะลงโทษ บุคลากรที่กระทำผิด การบริหารยังใช้ระบบอุปถัมภ์อยู่ การนิเทศมาส่ม้าเสมอ ผู้บริหารต้องกล้าตัดสินใจ การกระทำของครูที่กระทำผิดต้องยึดระเบียบให้จริงจังและการนิเทศมาส่ม้าเสมอ ซึ่งอาจเป็นเพราะการกระทำผิด บางครั้งหลักฐานยังไม่ชัดเจน หรือบางครั้งบางโรงเรียนมีการช่วยเหลือครูที่กระทำผิดของครูยังไม่มีการลงโทษ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อเพศที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนในเขตบางขุนเทียน สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่าง เป็นเพราะ การบริหารงานบุคคล ถือเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงานในสถานศึกษา ทั้งผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคล บุคลากรเกิดความสามัคคีในการปฏิบัติงาน บุคลากรเข้าใจในงานของตนเอง เข้าใจองค์กร ทำให้บุคลากรมีขวัญและมีกำลังใจในการทำงานและส่งผลองค์กรให้ประสบความสำเร็จนำพาสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกียรติศักดิ์ วงศ์กุลพิลาส (2545, หน้า 16) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ไว้ว่า การบริหารงานบุคคลถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด เพราะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ

หรือล้มเหลวก็ได้ เพราะบุคคลเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารต่างๆ เช่น เงิน วัสดุและการจัดการ ถ้าหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถธำรงรักษาไว้ได้นานที่สุด หน่วยงานนั้นจะเป็นหน่วยงานที่มีคุณภาพและมีความเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนในเขตบางขุนเทียน สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่าง เป็นเพราะ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมีการร่วมมือกันในการทำงานอย่างมีขอบข่าย ทำงานตามหน้าที่ของตนเองและมีการนำแนวคิดและประสบการณ์ของตนเองมาใช้ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ก่อเดช หล้าจะนะ(2555, หน้า 117) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ที่ต่างกันการทำงานต่างกัน ต่างก็นำหลักการ แนวคิด กระบวนการการบริหารงานบุคคลมาใช้เป็นแนวทางเดียวกัน โดยการร่วมมือกันตามขอบข่ายภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียน ดังนั้น การปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ บทบาทหน้าที่และนโยบายเดียวกัน ภายใต้กรอบอันเดียวกัน จึงทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลไม่ต่างกัน

### **ข้อเสนอแนะในการวิจัย**

#### **1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย**

1.1 จากการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนในเขตบางขุนเทียน สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ จัดหาบุคลากรที่เป็นอัตราจ้างเพื่อแก้ปัญหาบุคลากรขาดแคลน ดังนั้นสถานศึกษา ควรจัดจ้างบุคลากรมาตามที่ต้องการ

1.2 จากการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนในเขตบางขุนเทียน สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สำรวจความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาตนเองเพื่อกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารงานบุคคลจะต้องสำรวจความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาตนเอง โดยการจัดอบรม สัมมนา หรือการศึกษาดูงาน เพื่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร

1.3 จากการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนในเขตบางขุนเทียน สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ด้านวินัยและการมีวินัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการเสริมสร้างและพัฒนาวินัยคุณธรรม จริยธรรมของวิชาชีพครู ดังนั้นผู้บริหารต้องมีการสอบสวนในการกระทำผิดของบุคลากร โดยมีการตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยในเบื้องต้นอย่างเป็นธรรม ควรควรมีการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยแก่บุคลากรและควรมีการตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำผิด

1.4 จากการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนในเขตบางขุนเทียน สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงในการให้บุคลากรออกจากราชการ การอำนวยความสะดวกและช่วยเหลือดำเนินการเกี่ยวกับการโอน หรือการลาออกจากราชการและ ผู้ที่ขอโอน ย้ายหรือลาออกจากราชการมีการส่งมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร ดังนั้นผู้บริหารงานบุคคลต้องมีการตั้งบุคคลเป็นคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงในการออกจากราชการของบุคลากรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมที่สุดและมีการอำนวยความสะดวกในเรื่องของสิทธิที่จะได้รับจากการพ้นจากราชการไม่ว่ากรณีใดๆ ควรมีการมอบหมายงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจนเพื่อสถานศึกษาและบุคลากรจะได้ไม่กระทบกระเทือนในการปฏิบัติงานและได้สานต่อในการปฏิบัติงานทำให้สถานศึกษา มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพขึ้น

### **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

จากการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนในเขตบางขุนเทียน สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร สำหรับการวิจัยในครั้งต่อไปควรศึกษาดังนี้

- 1.ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลต่อไป
2. ควรมีการศึกษาค้นคว้าปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจและเป็นการธำรงรักษามูลค่าไว้
- 3.ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุของการออกจากราชการก่อนเกษียณอายุราชการ เพื่อเป็นการช่วยเหลือบุคลากร

## เอกสารอ้างอิง

ก่อเดช หล้าจะนะ.(2555). การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่ การศึกษา

**ประถมศึกษา พัทลุง เขต 2.**วิทยานิพนธ์.ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาการบริหารการศึกษา.มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

เกียรติศักดิ์ วงศ์กุลพิลาส.(2545).ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน

**ประถมศึกษาสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด.**

วิทยานิพนธ์. ปริญญาหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยบูรพา.

จิตติยา ปทุมราษฎร์.(2557).สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้น

**พื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี. เขต 5**

วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

นวทัศน์ แนวสุข.(2549).การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

**การศึกษาสระแก้ว.วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต**

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

ประสงค์ เอี่ยมเวียง.(2548).การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

**การศึกษาเลย เขต 2 .วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหาร**

**การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.**

วุฒิชัย ไชยรัตน์.(2549).สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด

**สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3.วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร**

**มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.**

เวียงสุข แพงบุปผา. (2551).การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรกรณีศึกษาหน่วยงานบริหาร

**บุคคล มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว.ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**

มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว.

สุพิช สมคะเนย์.(2549).การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน

**เขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ.วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต**

มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

อนันต์ วัฒนไชย.(2549).สภาพและปัญหาการดำเนินการกระบวนการพัฒนาบุคลากรใน

**โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1และเขต 2**  
จังหวัดชุมพร.วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.