

**การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร
Human Resource Management of Primary
Schools under Bangkok Metropolitan, Central Bangkok Group**

พระครูใบฎีกาวัชรินทร์ โชติเวที¹
สจิวรรณ ทรรพวุฒ²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคล 2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล และ 3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร จำนวน 217 คน และผู้เชี่ยวชาญที่ใช้สัมภาษณ์ จำนวน 5 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบ สัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามสำนักงานเขตใช้สถิติ ทดสอบ F-test และการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด และการสัมภาษณ์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis).

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก โดยด้าน การธำรงรักษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการให้พ้นจากงาน ด้านการพัฒนา และ อันดับสุดท้ายคือ ด้านการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสำนักงานเขต พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการให้พ้นจากงานพบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ควรเปิดโอกาสให้ผู้บริหารในสถานศึกษาหรือนุคลากรของสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหา นุคลากรให้มากขึ้น ด้านการธำรงรักษา ควรสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ควรมีการส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับ บุคลากรที่ปฏิบัติงานดี มีการจัดสวัสดิการตอบแทนอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม ด้านการพัฒนา ควรจัดระบบการนิเทศงานการ บริหารงานบุคคลที่ชัดเจน สม่าเสมอ และต่อเนื่อง และส่งเสริมสนับสนุนให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการปฏิบัติ งานมาพัฒนาแก้ไขและปรับปรุงตนเอง ด้านการให้พ้นจากงาน มีแนวทางในการช่วยเหลือดูแลบุคลากรที่พ้นจากงาน สร้างความ ภาคภูมิใจให้กับบุคลากรที่พ้นจากงาน และจัดให้มีการฝึกอบรมทำความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย

Abstract

The objectives of the research project are 1. to study on the level of human resource management, 2. to compare the human resource management works, and 3. to propose ways to improve human resource management works of primary schools under Bangkok Metropolitan, Central Bangkok Group. The samples used in this study are 217 administrators and teachers of primary schools under Bangkok Metropolitan, Central Bangkok Group, and 5 experts who will be the respondents for the interview. The tools used in this research are a set of 5-scale rating scale questionnaire and an interview script.

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

² อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

The attained data from the questionnaire survey are analyzed with statistical values, namely, frequencies, percentages, means, and standard deviations (S.D.). The data from different groups of attendants are analyzed with F-test technique in order to compare the differences among different groups. The information attained from the open-ended questions and the interviews is analyzed with content analysis technique.

The findings from this research are as follows.

1. Concerning the overall human resource management works of primary schools under Bangkok Metropolitan, Central Bangkok Group, all the categories of HR management are in high level. The category of personnel retention attains the highest mean, followed by the categories of dismissal and improvement, respectively. The category with the lowest mean is the category of selection and appointment.

2. The comparison of HR Management among primary schools under Bangkok Metropolitan, Central Bangkok Group, leads to the discovery that the overall Sig value is higher than the significance level of 0.05, which reflects that the HR management among the studied schools is not significantly different from one another. However, the Sig of the category of dismissal (from the job) is lower than the significance level of 0.05. Thus, the difference in this category is statistically significant.

3. There are ways suggested to improve HR management of primary schools under Bangkok Metropolitan, Central Bangkok Group. First, the selection and appointment process should allow the administrators and personnel of a school to have more chances to participate in personnel recruitment and selection. As for the personnel retention, the school should consistently boost the morale of its personnel by allowing personnel with good performances to have career advancement, and providing to them fair and proper welfares. As for the development, the school should train its HR department to work more effectively by having a consistent supervision system and encouraging HR department to evaluate work performances the results from which can be used for self-improvement. Concerning the dismissal from job, the school should have procedure to assist people who resign or are dismissed from jobs, make dismissed personnel proud of themselves, and arrange training on disciplines and compliance to applicable rules.

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนมีความสามารถและอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข การดำเนินงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและประสิทธิภาพจำเป็นต้องยึดเงื่อนไขและหลักการสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้น สถาบันศึกษาการศึกษา เป็นสถาบันสำหรับการพัฒนามนุษย์ต่อจากสถาบันทางครอบครัว มีจุดมุ่งหมายในการที่จะทำให้สมาชิกในสังคมเกิดการเรียนรู้ มีความรู้ ความสามารถ เป็นบุคคลประกอบไปด้วยคุณธรรม ศีลธรรม และวัฒนธรรม ปัจจุบันสถานศึกษาเป็นสถาบันที่มีความสำคัญในการก่อให้เกิดความคิดปัญหาในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งทำให้เกิดการประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ทันสมัยเพื่อตอบสนองความต้องการและให้ความสะดวกสบายในการดำรงชีวิตของคนในสังคม

กรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 โดยแบ่งสถานศึกษาออกเป็น 6 คือ 1.กลุ่มกรุงเทพมหานคร 2.กลุ่มกรุงเทพใต้ 3.กลุ่มกรุงเทพเหนือ 4.กลุ่มกรุงเทพตะวันออก 5.กลุ่มกรุงเทพมหานคร 6.กลุ่มกรุงเทพมหานคร (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2554, หน้า 9) ซึ่งโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 41 โรงเรียน และมีผลการดำเนินงานจัดการศึกษาได้การรับรองมาตรฐานจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบที่สาม มีข้อสรุปมาตรฐานด้านผู้เรียนในจุดที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้น คือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2554, หน้า 2-3) ซึ่งส่วนหนึ่งอาจจะเป็นผลกระทบมาจากการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพของบุคลากร นอกจากนั้นการบริหารงาน

บุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ยังขาดการจัดการบริหารที่ดี บุคลากรยังขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอาจสืบเนื่องมาจากบุคลากรส่วนหนึ่งมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานที่ไม่ได้รับผิดชอบ ขาดความตั้งใจกระตือรือร้น ขาดความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ จึงทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ใจ ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเหตุผลดังที่กล่าวมาย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของผู้เรียน ทำให้ไม่สามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสำนักงานเขต
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรกลุ่มที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาและครูที่ทำการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2558 ประกอบไปด้วยผู้บริหาร จำนวน 45 คน และครู จำนวน 454 คน รวมทั้งสิ้น 499 คน
2. ประชากรกลุ่มที่ 2 ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญมีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร จากสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร และโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 คน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท (Likert) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 45 คน และครูที่ทำการสอนจำนวน 454 คน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 499 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

โดยใช้ตารางกำหนดจำนวนตัวอย่างของเครชีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, หน้า 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 132 คน จากนั้นเทียบสัดส่วนสำนักงานเขตที่สังกัด แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถามค่าความคิดเห็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล การบริหารงาน และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ส่งถึงผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บข้อมูลงานวิจัย เก็บรวบรวมและติดตามข้อมูลด้วยตนเองได้รับกลับคืนมา ครบทั้ง 132 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วส่งหนังสือถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อยืนยันเวลาในการสัมภาษณ์ และดำเนินการสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ในส่วนข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลแต่ละสำนักงานเขต และใช้สถิติทดสอบ F-test
4. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ปลายเปิด และสัมภาษณ์ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ระดับสภาพการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพกลาง

n = 132

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพกลาง	ระดับการบริหารงานบุคคล		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.18	0.29	มาก
2. ด้านการธำรงรักษา	4.25	0.26	มาก
3. ด้านการพัฒนา	4.22	0.25	มาก
4. ด้านการให้พ้นจากงาน	4.23	0.34	มาก
รวม	16.88	0.11	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการธำรงรักษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการให้พ้นจากงาน ด้านการพัฒนา และ อันดับสุดท้ายคือด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามสำนักงานเขต ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพกลาง จำแนกตามสำนักงานเขตโดยการวิเคราะห์ภาพรวม

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพกลาง	สำนักงานเขต	$\bar{X}$	SD	F	Sig
1. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง				0.780	0.507
	คูสิต	4.20	0.35		
	ราชเทวี	4.18	0.23		
	พระนคร	4.11	0.21		
	ป้อมปราบฯ	4.23	0.27		
2. ด้านการธำรงรักษา	คูสิต			0.621	0.602
	ราชเทวี	4.26	0.27		
	พระนคร	4.26	0.25		
	ป้อมปราบฯ	4.26	0.25		
		4.19	0.25		
3. ด้านการพัฒนา	คูสิต			2.200	0.089
	ราชเทวี	4.25	0.24		
	พระนคร	4.24	0.25		
	ป้อมปราบฯ	4.16	0.23		
		4.13	0.25		
4. ด้านการให้พ้นจากงาน				2.916	0.035
	คูสิต				
	ราชเทวี	4.18	0.37		
	พระนคร	4.26	0.28		
	ป้อมปราบฯ	4.23	0.28		
		4.38	0.32		

จากตารางที่ 2 พบว่าผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมทุกสำนักงานเขต และทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการให้พ้นจากงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า การบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียด ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับ มากทุกด้าน โดยด้านการธำรงรักษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือด้านการให้พ้นจากงาน ด้านการพัฒนา และ อันดับสุดท้าย คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ด้านการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมากทุกประเด็น โดยวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรให้ตรงกับภาระงาน มีค่าเฉลี่ย สูงสุด รองลงมาคือกำหนดตำแหน่งงานที่ต้องการรับสมัคร ให้สอดคล้องกับความต้องการบุคลากรในการปฏิบัติงาน และ กำหนดกระบวนการกลั่นกรอง และคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงาน และอันดับสุดท้ายคือใช้วิธีการทดสอบความสามารถแยกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่หลากหลายครอบคลุมคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งงาน

3. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ด้านการธำรงรักษา อยู่ในระดับมากทุกประเด็น โดยสร้างความร่วมมือร่วมใจ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และสร้างบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือสร้างความสามัคคีและการปฏิบัติงานเป็นทีม และ อันดับสุดท้ายคือให้ความสำคัญกับกระบวนการสร้างความเชื่อมั่น และศรัทธาในหน่วยงาน

4. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนา อยู่ ในระดับมากทุกประเด็น โดยติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรหลังได้รับการพัฒนา และทำผลงานติดตาม ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรไปปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือบุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมใน การวางแผนพัฒนาบุคลากร และอันดับสุดท้ายคือนำแผนการ

พัฒนาบุคลากรไปพัฒนาบุคลากรเป็นรูปธรรม

5. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ด้านการให้ พ้นจากงาน อยู่ในระดับมากทุกประเด็น โดยการย้ายไปปฏิบัติ งานในตำแหน่งอื่นเกิดขึ้นจากความสมัครใจของบุคลากรมีค่า เฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือจัดสิทธิประโยชน์ทดแทนแก่บุคลากร เมื่อพ้นจากงานในองค์กรและ อันดับสุดท้ายคือการพ้นจาก งานของบุคลากรในทุกปีทำให้เป็นปัญหาต่อการปฏิบัติงานใน องค์กร

การเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพ กลาง มีแนวทางดังนี้

1. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หน่วยงานต้น สังกัด ควรเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษาหรือบุคลากร ของสถานศึกษา ตลอดจนถึงคณะกรรมการจากภายนอกสถาน ศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินการสรรหาบุคลากรให้มากขึ้น เพื่อให้การสรรหาบุคลากรเป็นไปด้วยความโปร่งใส สามารถ ตรวจสอบได้ และเพื่อให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ตรงตามสาขาวิชาเอก ตรงตามคุณสมบัติที่โรงเรียนต้องการ และตรงตามมาตรฐานที่กำหนดตำแหน่ง นอกจากนี้ควรมีการ เพิ่มเติมคุณสมบัติของบุคลากรที่เข้ารับการสรรหาให้เป็นผู้ที่มี ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิถีชีวิตและขนบธรรมเนียมประเพณี ท้องถิ่นของชุมชนชนให้มากขึ้นหรืออาจเปิดโอกาสให้บุคคล ในท้องถิ่นมากกว่าบุคคลภายนอก เพราะหากบุคลากรใน สถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิถีชีวิตประเพณีของ พื้นที่ในชุมชนชนนั้นๆแล้ว ก็ย่อมสามารถจัดการศึกษาให้ตอบ สอนต่อความต้องการและบริบทของแต่ละเขตพื้นที่ชุมชนได้ เป็นอย่างดี

2. ด้านการธำรงรักษา หน่วยงานต้นสังกัดหรือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร อย่างต่อเนื่อง ควรมีการส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากรที่ ทำงานดี มีความมุ่งมั่น ขยันขันแข็ง เช่น การให้เกียรติบัตร เชิดชูเกียรติหรือรางวัลสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ดีเด่น ตลอดจนถึงการให้ความสำคัญกับการปลูกค่านิยมที่ดีในการ ทำงานให้กับบุคลากร เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์กรให้น่าอยู่ น่าทำงาน มีสวัสดิการที่ดี นอกจากนี้ควรมีระบบสร้างความ ปลอดภัยให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาอย่าง เป็นรูปธรรมและชัดเจน อาจจัดให้มีเครื่องมือที่จำเป็นในการ บรรเทาสาธารณภัยเบื้องต้นในโรงเรียน เพราะเมื่อบุคลากร เกิดความรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่แล้ว ย่อมส่งผลให้การ

ปฏิบัติหน้าที่ให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งควรจัดให้มีแหล่งสนับสนุนทางการศึกษาเพื่อให้นักศึกษาได้พักผ่อนหย่อนใจ ซึ่งอาจจัดในรูปแบบแหล่งการเรียนรู้ร่วมด้วย เพื่อให้นักศึกษาและนักเรียนในสถานศึกษาได้รับประโยชน์จากแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ เช่น สวนพฤกษศาสตร์ในโรงเรียน สวนสมุนไพรไทย ต้นไม้พุดได้ และห้องสมุดมีชีวิต

3. ด้านการพัฒนา หน่วยงานต้นสังกัดหรือผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มากขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องของการนิเทศงานการบริหารบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นงานหลักที่สำคัญของโรงเรียนประการหนึ่ง ผู้บริหารในแต่ละระดับควรให้ความสำคัญ จัดให้มีระบบการนิเทศที่ชัดเจน สม่าเสมอ และต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และควรส่งเสริมให้นักศึกษามีโอกาสได้พัฒนาตนเองจากการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมถึงการศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์กับสถานศึกษา นอกจากนี้ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการปฏิบัติงานนั้นไปพัฒนาแก้ไขและปรับปรุงตนเอง ตลอดจนถึงจัดหาหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนให้แก่บุคลากรของโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. ด้านการให้พ้นจากงาน หน่วยงานต้นสังกัดหรือผู้บริหารสถานศึกษา ควรกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการเตรียมการให้กับบุคลากรที่พ้นจากงาน ไม่ว่าจะเป็นการเกษียณอายุราชการ การลาออก การย้ายออก ซึ่งอาจทำในรูปแบบของการหรือจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในกลุ่มดังกล่าว นอกจากนี้ควรมีแนวทางในการช่วยเหลือดูแลบุคลากรที่พ้นจากงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น การให้โอกาสแก่บุคลากรที่พ้นจากงานเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา เพื่อสร้างความผูกพันกับโรงเรียนและสร้างความรู้สึภาคภูมิใจในตนเอง เช่น การเชิญมาเป็นวิทยากรพิเศษให้ความรู้แก่นักเรียนหรือเป็นที่ปรึกษาในการดำเนินงานในด้านต่างๆ ของโรงเรียน รวมทั้งการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติตนหลังจากพ้นจากงาน หรือมีการจัดตั้งกองทุนเพื่อส่งเสริมช่วยเหลือบุคลากรที่เกษียณอายุราชการหรือลาออกและควรจัดให้มี

การอบรมสัมมนาเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยให้กับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการป้องกันมิให้กระทำผิดโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์อันเป็นเหตุให้ต้องพ้นจากงานในที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. หน่วยงานต้นสังกัด ควรเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษาหรือบุคลากรของสถานศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินการสรรหาบุคลากรให้มากขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตามคุณสมบัติที่โรงเรียนต้องการ และตรงตามมาตรฐานที่กำหนดตำแหน่ง

2. หน่วยงานต้นสังกัด หรือผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ควรมีการส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากรที่ทำงานดี และให้ความสำคัญกับการปลูกค่านิยมที่ดีในการทำงานให้กับบุคลากรเพื่อนำไปสู่การสร้างองค์กรให้น่าอยู่ทำงาน มีสวัสดิการที่ดี

3. หน่วยงานต้นสังกัด หรือผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มากขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องของการนิเทศงานการบริหารบุคคล ควรจัดให้มีระบบการนิเทศที่ชัดเจน สม่าเสมอ และต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการปฏิบัติงานนั้นไปพัฒนาแก้ไขและปรับปรุงตนเองมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. หน่วยงานต้นสังกัด หรือผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างศรัทธาและสร้างความรู้สึที่ดีให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความภาคภูมิใจและความผูกพันในการปฏิบัติหรือเกิดความตระหนักรับผิดชอบในการปฏิบัติ ควรมีการกำหนดแนวทางที่จะป้องกันมิให้บุคลากรพ้นจากงานก่อนอายุราชการ อาจมีการจัดอบรมหรือสัมมนาเรื่องเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยให้บุคลากรเข้าใจและป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย และมีแนวทางป้องกันบุคลากรย้ายไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่นหรือหน่วยงานอื่นเพื่อให้งานนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และควรมีสวัสดิการช่วยเหลือบุคลากรที่พ้นจากงานตามคุณภาพการปฏิบัติงาน หรืออายุราชการ ตามสมควร

เอกสารอ้างอิง

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จันจิรา อินตะเสาร. (2550). การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่. ปรินญาการศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ณัฐพร ภูทองเงิน. (2556). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ปรินญาพุทธ ศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ยุภา ทศกุล. (2550). การบริหารงานบุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ปรินญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

