

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

ในเครือข่ายโรงเรียนที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร

Teachers' Opinions Towards the Personnel Administration of School Administrators in School Cluster 43 Under the Jurisdiction of the Bangkok Metropolitan

สุภัทสร รัตนะโสภา และ ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Suphatson Rattanasopha and Pavidha Tharasrisutti

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author, E-Mail: phatson.aew@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในเครือข่ายโรงเรียนที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร จากการเปิดตาราง ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 151 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบ ค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way-Anova) ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล; ผู้บริหารสถานศึกษา

* วันที่รับบทความ: 23 มกราคม 2564; วันแก้ไขบทความ 20 กุมภาพันธ์ 2564; วันตอบรับบทความ: 22 กุมภาพันธ์ 2564

Received: January 23, 2021; Revised: February 20, 2021; Accepted: February 22, 2021

Abstracts

In this research, the researcher studies and compares teachers' opinions towards the Personnel Administration of School Administrators in School Cluster 43 Under the Jurisdiction of the Bangkok Metropolitan, as classified by educational background and work experience. Extrapolating from the Cohen, Manion and Morrison Table so as to determine appropriate sample size, the researcher selected a sample population consisting of 151 teachers employed in schools cluster 43 under the jurisdiction of the Bangkok Metropolitan, then employing the sample random sampling method. The research Instrument was a five- rating scale questionnaire. Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of frequency, percentage, mean, and standard deviation. A t test technique and the one-way analysis of variance (ANOVA) technique were also employed by the researcher. Findings are as follows 1) The teachers were of the opinion that the personnel administration of school administrators in school cluster 43 under the jurisdiction of the Bangkok Metropolitan in overall and each aspect were at the high level. 2) The teachers who differed in educational background in their opinions toward the personnel administration of school administrators in school cluster 43 under the jurisdiction of the Bangkok Metropolitan in overall and all aspects evince did not differences. 3) The teachers who differed in work experience in their opinions toward the personnel administration of school administrators in school cluster 43 under the jurisdiction of the Bangkok Metropolitan in overall and all aspects evince did not differences.

keywords: The Personnel Administration; The School Administrators

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังสถานศึกษาโดยตรง โดยให้อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาและของผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นอำนาจตามกฎหมายกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในภารกิจของสถานศึกษาในงาน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการได้อย่างอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ซึ่งการบริหารบุคคลนั้นเป็นงานที่ช่วยส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติและก้าวหน้าในวิชาชีพ เมื่อบุคลากรมีคุณภาพ การบริหารจัดการในสถานศึกษาก็เกิดความเข้มแข็ง ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผู้เรียนให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษาชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545 : 43)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นงานหลักที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรก เนื่องจากบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2555 : 165) ถ้าผู้บริหารสามารถเข้าใจและรู้จักบริหารคนอย่างมีประสิทธิภาพแล้วความสำเร็จที่มุ่งหวังเอาไว้ย่อมประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารนอกจากจะต้องรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนแล้ว ยังต้องสร้างและให้ความรู้สึกที่ดี มั่นคงทั้งแก่ตนเองและบุคลากร โดยการดำเนินงานในองค์กรได้ตอบสนองความต้องการของ

บุคคลโดยทั่วไปการทำงานของบุคคลจะไม่เต็มความสามารถ ยกเว้นบุคคลที่มีแรงจูงใจที่จะทำตามที่เขาต้องการ โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เหมาะสมจะทำให้เขาเอาใจใส่กับงานนั้น (กิติมา ปรีดีดิถก, 2555 : 118) ซึ่งการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษานั้นเป็นงานหนึ่งที่สำคัญไม่น้อยไปกว่างานด้านอื่นๆ เพราะจะไปช่วยสนับสนุนและขับเคลื่อนให้เกิดงานด้านอื่นๆ เนื่องจากคนเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานและการบริหารจัดการของสถานศึกษา หน่วยงาน หรือองค์การ

อย่างไรก็ตามการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ยังพบปัญหาที่หลากหลาย (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2562 : 37) อาทิ เช่น ในโรงเรียนขนาดเล็กยังขาดอัตรากำลังของครู และครูสอนไม่ตรงวิชาเอก โรงเรียนขนาดใหญ่ซึ่งมีจำนวนบุคลากรมาก การส่งเสริมพัฒนาการทำงานของบุคลากรอย่างทั่วถึงนั้นยังคงมีความล่าช้า การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรยังมีน้อย และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดเมื่ออายุราชการครบตามเวลาที่กำหนด จึงมีการโยกย้ายกลับภูมิลำเนาส่งผลให้สถานศึกษามีจำนวนครูและบุคลากรไม่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียนหรือมี แต่ได้ไม่ตรงตามวิชาเอกที่สถานศึกษาต้องการ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของครู อันจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายโรงเรียนที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูผู้สอน จำนวน 151 คน จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2011 : 147) เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานศึกษา

สถานศึกษา	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
โรงเรียนนิตราษฏร์อุปถัมภ์	20	11
โรงเรียนหลวงแพ่ง (บำรุงรัฐกิจ)	30	14
โรงเรียนสุเหล่าศาลาแดง	35	18
โรงเรียนวัดหนองจอก (ภักดีนรเศรษฐ)	125	108
รวม	210	151

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความเที่ยงตรง (IOC) ตั้งแต่ .80 - 1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination power) มีค่า .23 - .84 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .96 ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง สามารถเก็บแบบสอบถามคืนได้ 151 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จากงานวิจัยของนักวิชาการ โดยคัดเลือกด้านที่มีความถี่ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป ใช้เป็นกรอบในงานวิจัย ซึ่งได้ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ดังนี้

ตัวแปรต้น

1. วุฒิการศึกษา
 - 1.1 ปริญญาตรี
 - 1.2 สูงกว่าปริญญาตรี
2. ประสบการณ์ในการทำงาน
 - 2.1 น้อยกว่า 5 ปี
 - 2.2 ระหว่าง 5 - 10 ปี
 - 2.3 มากกว่า 10 ปี

ตัวแปรตาม

- การบริหารงานบุคคล
 ของผู้บริหารสถานศึกษา**
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและ
 การกำหนดตำแหน่ง
 2. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ
 ในการทำงาน
 3. ด้านการพัฒนาบุคลากร
 4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น (n=151)
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.12	0.52	มาก
2. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.15	0.54	มาก
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.13	0.59	มาก
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.13	0.52	มาก
ภาพรวม	4.13	0.48	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียน ที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 4.15$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.13$) และด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X} = 4.13$) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียน ที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน รายละเอียดดังตาราง 3 และ 4

ตาราง 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียน ที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนด ตำแหน่ง	4.14	0.50	4.06	0.56	0.89	0.38
2. ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ	4.15	0.54	4.15	0.53	- 0.09	0.93
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.14	0.59	4.12	0.58	0.23	0.82
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.08	0.53	4.22	0.48	- 1.59	0.11
ภาพรวม	4.13	0.48	4.14	0.48	- 0.14	0.89

*p < .05

จากตาราง 3 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียน ที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียน ที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน			F	p
	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี		
	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}		
1. ด้านการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนด ตำแหน่ง	4.20	4.01	4.16	1.81	.17
2. ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ	4.15	4.11	4.18	.19	.82
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.09	4.07	4.20	.69	.51

4. ด้านวินัยและการรักษา วินัย	4.12	4.08	4.18	.61	.54
ภาพรวม	4.14	4.07	4.18	.76	.47

จากตาราง 4 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียน ที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียน ที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียน ที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจที่สำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาดำเนินไปสู่เป้าหมาย กิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษาที่ดำเนินการอยู่ต้องเริ่มจากตัวบุคคลเป็นหลัก ดังนั้นผู้บริหารจึงตระหนักและเอาใจใส่ต่อคุณภาพบุคลากร โดยการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการให้แก่บุคลากร เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เพิ่มพูน ทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ ใหม่ๆ ให้ทันต่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ตลอดจนการส่งเสริมในด้านวินัยและการรักษาวินัย ให้บุคลากรปฏิบัติตนอยู่ในกฎ ระเบียบ วินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนและสังคม เกิดความรัก ความศรัทธาในวิชาชีพ และรักษาเกียรติ ศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพของตนไว้ไม่ให้เสื่อมเสีย ซึ่งสอดคล้องกับ ศิรินภาวรณ ทุมคำ (2559 : 38) ได้ศึกษา การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหารที่มีความสัมพันธ์และมีค่าสูงสุดของกระบวนการบริหารหรือวิธีการบริหารองค์การ โดยทั่วไป เพราะความสำเร็จของงานนั้นขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีศักยภาพ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การการบริหารสถานศึกษาจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากร หากบุคลากรของสถานศึกษาใดเป็นผู้มีความรู้ความสามารถก็จะทำให้สถานศึกษานั้นมีการพัฒนาไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตรงกันข้ามหากสถานศึกษาใดมีบุคลากรที่ขาดคุณภาพ ก็จะทำให้สถานศึกษานั้นไม่เจริญก้าวหน้าเท่าที่ควร สถานศึกษาทุกแห่งจึงให้ความสำคัญกับการบริหารบุคลากรในแต่ละขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และการให้ออกจากราชการ

กรณีไม่พันทดลองงาน สอดคล้องกับ วาราดา ณ ลานคา (2560 : 9) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษาของศูนย์สถานศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญ ที่มุ่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนอง ภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสระภายใต้ระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยก ย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน เป็นสำคัญ นอกจากนี้แล้วผู้บริหารสถานศึกษายังสามารถที่จะจัดการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้มี ความถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นไปตามหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ได้คำนึงถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามกระบวนการบริหารงานบุคคล โดยถือว่า บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญยิ่งในสถานศึกษา ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจใน ศาสตร์และศิลป์ของการบริหารงานบุคคล สามารถปฏิบัติตามกระบวนการบริหารงานบุคคลได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ สิวรรณ์ ไชยกุล (2562 : 22) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารที่ช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารที่ ดีต้องบริหารงานบุคคลให้ได้รับความสำเร็จในการทำงานให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงาน เพื่อให้บรรลุไปสู่ เป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะหน่วยงานสถานศึกษา เนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัยที่ สำคัญที่สุดของการบริหารในกระบวนการบริหารการศึกษา จึงกำหนดให้การบริหาร งานด้านบุคลากรเป็น กระบวนการหนึ่งของการบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาคนดี มีความรู้ ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้นานมากที่สุดเท่าที่หน่วยงานนั้นต้องการ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1.1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยภาพ รวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาเป็นทรัพยากรที่สำคัญในความสำเร็จของ งาน ผู้บริหารจึงดูแล เอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึง ทั้งบุคลากรเก่าและใหม่ โดยการส่งบุคลากรใหม่เข้ารับการ อบรมนิเทศ มีการแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การ ประเมินผลงาน ก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และแนวทางในการ ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ช่วยกระตุ้นให้เกิดความประทับใจและความกระตือรือร้นในการทำงานและผู้บริหาร ตรวจสอบ ติดตาม ส่งเสริมให้บุคลากรมีการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อประกอบวิชาชีพได้อย่างถูกต้องตามหลักกฎหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ ภัทราวดี สงฆ์ภรณ์ (2559 : 35) วิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 42 ได้กล่าวว่า สถานศึกษามีบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบในกลุ่มงานบริหารบุคคล

ที่ดี และสถานศึกษามีการอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการในหน่วยงาน และสอดคล้องกับ สุรศักดิ์ ทองแท้ (2559 : 17) ได้ศึกษา สภาพการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนคลองแสนสุข (สิทธิไชย บำรุง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่าโรงเรียนมีการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาการเรียนการสอน โดยสร้างนวัตกรรม สื่อเทคโนโลยีประกอบการสอนและเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่บุคลากร

1.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ในปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าและทันสมัยของเทคโนโลยี และสถานการณ์โรคระบาดต่าง ๆ ทำให้การบริหารจัดการและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน โดยครูได้รับการพัฒนาให้ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน การติดต่อประสานงานระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สถานศึกษาจึงจะสามารถขับเคลื่อนดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไปได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้บริหารได้ตระหนักและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร โดยดำเนินการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาต่อ เพื่อนำองค์ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์มาใช้พัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน และคุณภาพของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังให้การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการขอปรับปรุงตำแหน่งและเลื่อนวิทยฐานะ เพื่อการเติบโตและก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จึงทำให้ครูมีความคิดเห็นด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ มูนิธิเราะห์ เจ๊ะมิง (2559 : 24) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม สัมมนา อบรม และศึกษาดูงาน นอกจากนี้มีการส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านวิชาการของสถานศึกษาของบุคลากรแก่ผู้เรียน ที่เน้นความจำเป็นและปฏิบัติอย่างถูกต้องไม่บิดเบือนองค์ความรู้จากบทบัญญัติจากพระมหาคัมภีร์อัลกุรอาน และสามารถนำไปปฏิบัติใช้ในชีวิตประจำวันตลอดจนกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญและใช้ความรู้ความสามารถในการร่วมมือพัฒนาสถานศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับ อชิรญา สิริพันธ์ธนกุล (2561 : 959-969) ได้ศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ได้กล่าวว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีการประสานงานกัน ให้ความร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี และมีการติดตามผลหลังการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีการพัฒนาทักษะและปรับทัศนคติของบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี และสอดคล้องกับ วิฑิตพร สิมสวัสดิ์ (2561 : 30) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระนอง ได้กล่าวว่า ในยุคสมัยปัจจุบันมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีสมาร์โฟนที่ใช้งานสะดวกในการติดต่อสื่อสารส่งผลต่อการพัฒนา

1.3 ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า ครูมีความคิดเห็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในการรักษาวินัย และมีการชี้แจง ให้ความรู้ นโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรได้ ปฏิบัติตนตามกฎ ระเบียบ วินัย จรรยาบรรณวิชาชีพ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนและสังคม เนื่องจากเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่มีผลการปฏิบัติงานที่เปิดเผยต่อสาธารณะและสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีคุณภาพ ให้กับสังคม ประเทศชาติ เพื่อการยอมรับของสังคมและความไว้วางใจจากผู้รับบริการ ผู้บริหารจึงมีการ ตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกัน และขจัดเหตุเพื่อมิให้บุคลากร กระทำความผิดทางวินัย ไม่ให้เกิดความเสียหายและเสื่อมเสียชื่อเสียงต่อบุคลากร วิชาชีพและสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริินภาวรรณ ทุมคำ (2559 : 61) ได้ศึกษา การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้มงวดในด้าน ระเบียบวินัยกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ประกอบกับ ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษานั้นเป็นบุคลากรที่เข้ารับราชการในตำแหน่งครู ซึ่งย่อมต้องผ่านการ เรียนรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ตลอดถึงข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับระเบียบประเพณีอันดีงามที่พึงปฏิบัติที่ทาง ราชการกำหนด และพร้อมจะเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียนและสังคม นอกจากนี้ยังมีบทลงโทษหากข้าราชการ ผู้ใดกระทำความผิด ละเลยและไม่ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบนั้น จึงทำให้ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา เหล่านั้นเข้าใจและประพฤติปฏิบัติตัวอย่างเคร่งครัด

1.4 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง พบว่า ครูมีความคิดเห็น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารได้ดำเนินการการวิเคราะห์ปรับปรุงวางแผนอัตรากำลังและกำหนด ตำแหน่งของบุคลากรตามกรอบนโยบายที่ต้นสังกัดกำหนด เพื่อประเมินความต้องการของอัตรากำลังของ สถานศึกษา ว่าเพียงพอหรือเหมาะสมกับความต้องการหรือภารกิจของสถานศึกษา จึงส่งผลให้สถานศึกษามี จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาเพียงพอกับจำนวนนักเรียนและมีความสอดคล้องตรงตามความต้องการกับการ งานของสถานศึกษา จึงสามารถวางแผนกำหนดให้ครูสอนตรงตามวิชาเอกตามความถนัด ซึ่งทำให้บุคลากรได้ ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ การวางแผนอัตรากำลังนี้จะช่วยลดปัญหา การขาดอัตรากำลังคนต่อ ภาระงานของสถานศึกษา และผู้บริหารมีการจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารบุคคลไว้อย่างชัดเจน เพื่อบริหารจัดการงานบุคคลให้เป็นระบบและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ กนกกาญจน์ แก้วนุช (2559 : ออนไลน์) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนบางเสาธง สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้กล่าวว่า โรงเรียนมีการประชุมชี้แจงวางแผน อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อประเมินความต้องการของอัตรากำลังของสถานศึกษา ว่าอัตรากำลังเพียงพอและ เหมาะสมแก่ความต้องการหรือภารกิจของโรงเรียน โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนอัตรากำลัง ดังกล่าว จึงทำให้การวางแผนอัตรากำลังสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน พร้อมทั้งมีการติดตามและ ประเมินผลการใช้อัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับ พระประภาส ปญญาโคโม (ดอกไม้) (2563 :

250-265) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลตลักษ์ปฐริศธรรม 7 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ได้กล่าวว่า ผู้บริหารมีการวางแผนบุคลากรให้มีส่วนร่วม มีการวางแผนบุคลากรที่มีสมบัติสอดคล้องกับการพัฒนาชุมชน ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนตามกำหนด ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ มีการกำหนดแผนงานของบุคลากรทำงานอย่างเหมาะสมและมีการคาดผลการวางแผนงานบุคคลเป็น

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียน ที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานพบว่า

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียน ที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบและอยู่บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล ให้มีความสำคัญและปฏิบัติกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เนื่องจากบุคลากรทุกคนทุกระดับเป็นทรัพยากรที่สำคัญในความสำเร็จของสถานศึกษา ที่จะทำให้อสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้นผู้บริหารจึงมีการมอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความเต็มใจและเต็มศักยภาพของตนเอง ให้การส่งเสริมพัฒนา สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ดูแล กำกับ ติดตาม ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนทุกระดับอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม จึงทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ฐิติพร สิมสวัสดิ์ (2561 : 41) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระนอง ได้กล่าวว่า ทุกระดับการศึกษาได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน โรงเรียนเปิดโอกาสให้ทุกคนและทุกระดับการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน และสอดคล้องกับ สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างก็มีความเห็นตรงกันว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการบริหารบุคคล เพราะเป็นภารกิจที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารทุกคนในสถานศึกษาร่วมมือกัน ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรใหม่หรือบุคลากรที่

ปฏิบัติงานมานาน ทุกคนมีความรู้ความสามารถที่ต่างกันและต้องทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดทีมงานที่มีคุณภาพ จึงต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เช่น บุคลากรรุ่นใหม่ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย แต่มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี บุคลากรรุ่นเก่าก็ต้องอาศัยรุ่นใหม่เพื่อแนะนำช่วยเหลือในด้านการใช้เทคโนโลยี และบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานมานาน มีความแม่นยำ และชำนาญในงานด้านวิชาการต่าง ๆ ก็ต้องเป็นพี่เลี้ยง ให้ความรู้คำแนะนำกับบุคลากรรุ่นใหม่ สถานศึกษาจึงจะสามารถดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย และปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทุกคนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดทุกที่ทุกเวลา เข้าถึงความรู้ สื่อนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ ได้โดยง่ายและรวดเร็ว เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงานของตนเอง ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สุวรรณ อ่อนแก้ว (2560 : ออนไลน์) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้กล่าวว่า ครูในปัจจุบันมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศที่รวดเร็ว มีการเข้าถึงข้อมูลที่ง่ายต่อการรับรู้ ได้รับการพัฒนา ประชุม อบรมและสัมมนาที่เพียงพอ และบุคลากรทุกคนได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันเหมือนกัน และสอดคล้องกับ อชิรญา สิรินันท์ธนกุล (2561 : 959-969) ได้ศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ได้กล่าวว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่ได้ร่วมกันตั้งไว้ ดังนั้นประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน จึงไม่ส่งผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานที่มีเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากสิ่งที่ได้จากงานวิจัย

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารควรมีการนำแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งสู่การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ทันทั่วทั้งที่ ทำให้การจัดหา การใช้ และการพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารควรพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความเที่ยงตรง เปิดเผย โปร่งใส ยึดผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรด้วยกัน เพื่อเป็นที่ยอมรับของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรมีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรให้มีคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต หรือตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมพิจารณาดำเนินการเรื่องวินัยและการลงโทษข้าราชการและบุคลากรในฐานะตัวแทนครู เพื่อให้ผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจเป็นที่ยอมรับของบุคลากรทุกคน ซึ่งจะช่วยลดความเสี่ยงในด้านการบริหารจัดการบุคคลได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนอื่นๆ ของสังกัดกรุงเทพมหานคร

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เช่น ปัจจัยด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3. ควรศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและภัณฑ์พัสดุภัณฑ์.
- กิติมา ปรีดีดิลก. (2555). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพมหานคร: อักษรพัฒนา.
- กนกกาญจน์ แก้วนุช. (2559). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนบางเสาธง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. *ออนไลน์*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2564. แหล่งที่มา: http://www.edu-journal.ru.ac.th/AbstractPdf/2560-2-1_1511245532_04-12.pdf
- ฐิติพร สิมสวัสดิ์. (2561). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระนอง*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2555). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริม
- พระประภาส ปณฺญาคโม (ดอกไม้). (2563). การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์*. 7 (4), 250-265.

- มูณีเราะห์ เจ๊ะมิง. (2559). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- ภัทราวดี สงฆ์กรณ. (2559). *การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. การศึกษาค้นคว้าอิสระ*. ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- วาราดา ณ ลานคา. (2560). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ศิริณภาวรณ ทุมคำ. (2559). *การศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สีวรรณ ไชยกุล. (2562). *การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สุวรรณ อ่อนแก้ว . (2560). *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร*. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2564. แหล่งที่มา: http://www.edu-journal.ru.ac.th/AbstractPdf/2561-2-1_1528340935_ea-bkk-23-0036.pdf
- สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ. (2561). *การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สุรศักดิ์ ทองแท้. (2559). *สภาพการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนคลองแสนสุข (สิทธิไชยบำรุง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1*. การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2562). *รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อชิรญา สิรินันท์ธนกุล. (2561). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์*. การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 2 . วันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2561. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- Cohen, L., Minion, L., & Morrison, K. (2011). *Research methods in education*. (7th ed.). New York: Routledge.