

ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร

TEACHERS' OPINIONS ON PERSONNEL ADMINISTRATION IN SCHOOLS OF BENJABURAPHA UNITED CAMPUS
UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2 BANGKOK

ทงศักดิ์ เพือกคล้าย* และ อำนวย ทองโปร่ง

Thanongsak Puerkklay* and Amnuay Thongprong

สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร 10240

Program in Education Administration, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University, Bangkok 10240, Thailand

*Corresponding author: E-mail: 6212470017@ru.ac.th

รับบทความ 29 ธันวาคม 2564 แก้ไขบทความ 5 มีนาคม 2564 ตอรับบทความ 14 มีนาคม 2564 เผยแพรบทความ ตุลาคม 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion and Morrison จำนวน 248 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.43-0.89 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) ชนิด Independent Samples และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน
3. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, โรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา

ABSTRACT

The objectives of this research were to examine and compare teachers' opinions on personnel administration in schools of Benjaburapha United Campus under the Secondary Educational Service Area Office 2 Bangkok, categorized according to educational level and work experience. The sample, obtained through Cohen's table and Manion and Morrison, were 248 teachers working in schools of Benjaburapha United Campus under the Secondary Educational Service Area Office 2 Bangkok. The sample was also selected using the stratified random sampling. The research instrument was a set of five-scale rating questionnaires with the discriminative index between 0.43 and 0.89 and the reliability of 0.97. The statistics were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test for Independent Samples, and One-Way ANOVA.

The research results were as follows:

1. The teachers' opinions on personnel administration in schools of Benjaburapha United Campus under the Secondary Educational Service Area Office 2 Bangkok as a whole and in each aspect were at a high level.

2. The teachers' opinions on personnel administration, categorized by education level as a whole were different at the .05 level of significance. When considering each aspect, discipline and maintenance of discipline was different at the .05 level of significance, whereas other aspects were not different.

3. The teachers' opinions on personnel administration, categorized by work experience as a whole and in each aspect were not different.

Keywords: Personnel Administration, Schools of Benjaburapha United Campus

บทนำ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 ได้กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งเป็นผลให้การกิจ อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหาร ออกเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ การบริหารงานบุคคล บริหารงานทั่วไป บริหารงานวิชาการ และบริหารงบประมาณ ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง อาศัยอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาและของผู้อำนวยการ สถานศึกษาที่เป็นอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด มีหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในภารกิจของสถานศึกษา มุ่งให้กระจายอำนาจให้มากที่สุด ดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น เป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง สามารถพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ตามท้องถิ่นและชุมชน ได้อย่างมีคุณภาพ (พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 3-17) กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้ เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้ ระเบียบ กฎหมาย เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพการงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารต้องดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผน อัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษา วินัยและการออกจากราชการ แต่งานบริหารบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากและซับซ้อน เพราะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับคน ซึ่งมีความรู้ความสามารถตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกัน ที่สำคัญคนเป็นสิ่งที่มีความมีชีวิต มีจิตใจ อารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบกับปัญหาต่าง ๆ ใน การบริหาร ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ การวางแผนการบริหารบุคลากร การสรรหา และการแต่งตั้งบุคลากร ทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญ การที่จะได้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพจำเป็นจะต้องมีการจัดการและวางแผนที่ดี เพราะการวางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ ที่จะทำให้องค์กรสามารถที่จะพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่าง ๆ ในอนาคตไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี มีการคาดการณ์ เพื่อรองรับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นซึ่งทำให้ ปัญหาที่องค์กรจะต้องเผชิญในอนาคต ด้านกำลังคน ลดความรุนแรงลงได้ ส่งผลให้องค์กรสามารถ ดำเนินการได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น สามารถที่จะจัดประเภท ปริมาณ และระดับทักษะของทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร ซึ่งจะทำให้บุคลากรในองค์กรมีการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์กำหนด โดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว ทำให้องค์กรสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อ ความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในแต่ละกลุ่ม ช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้องค์กรทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทำให้มีการปรับใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไป อีกทั้งเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เข้ากับกระบวนการวางแผน เชิงกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน แผนทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์ เสมือนเข็มทิศชี้แนะการปฏิบัติให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ทศวรรณ เอี่ยมวิม้งสา (2558) กล่าวว่า ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อองค์กร บุคคลคือผู้จุดประกายความคิดสร้างสรรค์สร้างสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น มีการวางแผนกลยุทธ์ จึงเป็นหัวใจสำคัญที่สุดในองค์กร ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาแนวคิดที่สำคัญที่มีบทบาทในการพัฒนาองค์กร มุ่งให้ความสนใจทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of working life) จะเป็นแรงจูงใจทำงานอย่างมีความสุข และนำพาซึ่งการเพิ่มผลผลิต (productivity) ที่มีคุณภาพและเพิ่มมากขึ้น

จากการศึกษาข้อมูลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ มีสถานศึกษาในสังกัด แบ่งออกเป็น 11 สหวิทยาเขต 52 โรงเรียน ซึ่งใน

แต่ละสหวิทยาเขตจะมีความแตกต่างกัน ทั้งสภาพภูมิศาสตร์ สิ่งแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรม ส่งผลให้คุณภาพของแต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกัน โดยที่โรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา ส่วนใหญ่เกิดปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในการสอน การบรรจุแต่งตั้ง ซึ่งในแต่ละปีมีการเกษียณ โยกย้าย เป็นจำนวนมาก จึงทำให้เกิดอัตราว่าง ขอตำแหน่งอัตราบรรจุไม่ทัน ทำให้ต้องจ้างครูอัตราจ้างเพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อในการจัดการเรียนการสอน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องให้มีการส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร ในสถานศึกษาให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับการศึกษาของผู้วิจัยที่พบปัญหาในการบริหารงานบุคคล โดยการสัมภาษณ์ของหัวหน้างานการประกันคุณภาพทางการศึกษา ในโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา เมื่อวันที่ 18-22 กันยายน 2563 และได้ศึกษาจากรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา ประจำปี 2562 ซึ่งผู้วิจัยได้พบปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา ได้แก่ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านวินัยและการรักษาวินัย

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาการค้นคว้าอิสระสนใจที่จะศึกษา เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานรวมทั้งประมวลปัญหาความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา ทั้งนี้การมีระบบการบริหารที่ดีนั้น จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กรทางด้านการศึกษาสืบต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น

สภาพของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา
ระดับการศึกษา
1. ปริญญาตรี
2. สูงกว่าปริญญาตรี
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
1. ต่ำกว่า 5 ปี
2. 5-10 ปี
3. 10 ปี ขึ้นไป



ตัวแปรตาม

ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารบุคคลในโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร 4 ด้าน คือ
1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. วินัยและการรักษาวินัย

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยเพื่อศึกษาค้นคว้าในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 680 คน

1.2 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 248 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random

Sampling) และได้ใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen (Cohen, Manion and Morrison, 2011)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารบุคคล ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด

2.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกโดยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (item-total correlation) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ได้ค่าอำนาจจำแนก .43-.89

2.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ .97

3. วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้รับคืน 248 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

4.1 ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (percentage)

4.2 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD (Standard Deviation)

4.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา สถิติที่ใช้ คือการทดสอบค่าที (t-test) ชนิด Independent Samples

4.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Posthoc Comparison)

สรุปผลการวิจัย

1. ครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารในโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพานั้น มีความสนใจที่จะพัฒนาการบริหารงานบุคคลทางด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รวมทั้งด้านวินัยและการรักษาวินัย อย่างจริงจังทำให้ครูในโรงเรียนเกิดการยอมรับและปฏิบัติตามนโยบายของทางผู้บริหารมากขึ้น ส่งผลให้มีการพัฒนาศักยภาพในการบริหาร และเสริมสร้างประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลให้กับบุคคลในองค์กร เกิดการยอมรับในสังคมเพิ่มขึ้น ทำให้ผู้มีส่วนได้เสียเกิดความเชื่อมั่นต่อผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงตัวองค์กรในการนำบุตรหลานมาศึกษาในสถานศึกษานั้น ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับวาราดา ณ ลานคา (2560) ที่ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษาตามอรรถาธิบาย จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีงานวิจัยของ ศิริพร ฉั่ววิเชียร (2559) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลระนอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า โดยภาพรวมและอยู่ในระดับมาก สอดคล้องในงานวิจัยของ ณัฐนิช ศรีลำคำ (2558) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากองค้อ จังหวัดตาก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมี กนกกรรณิกา ตงมันคง (2556) ที่ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอนุบาลสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สง่าศิลป์ ศรีพั้ว (2553) ครูที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนในศูนย์อำนวยการเครือข่ายภูพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยอภิปรายได้ ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ วุฒิชัย กันทะวงษ์ (2560) พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ในด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีสภาพการดำเนินการบริหารงานบุคคล ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ สติภา (2558) พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมี ศิริพร ฉั่ววิเชียร (2559) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลระนอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ กล่าวว่า ภาพรวมของสภาพการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนิช ศรีลำคำ (2558) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากองค้อ จังหวัดตาก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ วุฒิชัย กันทะวงษ์ (2560) พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ในด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีสภาพการดำเนินการบริหารงานบุคคลในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยมี ณัฐนิช ศรีลำคำ (2558) มีศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากองค้อ จังหวัดตาก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านวินัยและรักษาวินัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยที่ เนตรนภา นามสพุง (2558) พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณาโดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย แตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย เนื่องจาก ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ซึ่งส่วนใหญ่เป็นครูที่บรรจุจึงให้ความสำคัญทางด้านวินัยและการรักษาวินัย รวมถึงแนวทางในการปฏิบัติงานของข้าราชการ อย่างเคร่งครัด ส่วนผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีซึ่งส่วนใหญ่เป็นครูที่บรรจุมานาน ไม่ค่อยให้ความสำคัญมากนัก จึงทำให้ครูมีความคิดเห็นด้านวินัยและการรักษาวินัยที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วณิษา ภัทรวรเมธ (2552) ได้ศึกษา ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบความ

คิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรเกี่ยวกับตำแหน่งบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคายที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีปัญหาการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560) พบว่า การบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ได้แก่ การจัดทำภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน และการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งมุ่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าหรือมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ได้แก่ การโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เหมาะสมและสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังของโรงเรียน การกำหนดขั้นตอนในการเสนออัตรากำลังเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการดำเนินการตามขั้นตอนในการสรรหาครูอัตราจ้าง

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การพิจารณาเพื่อเสนอให้มีการเลื่อนเงินเดือนเป็นไปด้วยความยุติธรรม การจัดสวัสดิการที่กำหนดขึ้นของโรงเรียนให้เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการศึกษาความต้องการของบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพ

1.4 ด้านการดำเนินการวินัยและรักษาวินัย ได้แก่ การให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย หรือแนวทางปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยใช้วิธีการต่าง ๆ มีระบบฐานข้อมูล การดำเนินการทางวินัยของบุคลากรทุกกรณีรายงานต่อผู้บริหารสถานศึกษา และการดำเนินการทางวินัย คณะกรรมการที่มีหน้าที่รับผิดชอบเป็นผู้ที่มีความรู้ทางกฎหมายของทางราชการ ดังนั้น สถานศึกษาควรมีการให้ความรู้ทางด้านวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 ควรศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร

2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

การประกันคุณภาพทางการศึกษา และรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ประจำปี 2562. (2562). โรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา. ม.ป.ท.

กนกกรรณิกา ตงมันคง. (2556). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอนุบาลสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.

ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. การศึกษาอิสระ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2. การศึกษาอิสระ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

- ทศวรรณ เอี่ยมวิมิงสา. (2558). การบริหารบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 5(1), 275-282.
- เนตรนภา นามสพุง. (2558). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา*, 9(1), 19-24.
- ปาริชาติ สติภา. (2558). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี*.
- “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542,” *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก. หน้า 3. 19 สิงหาคม 2542.
- “พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35,” *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่ม 120 ตอนที่ 62 ก. หน้า 13. 6 กรกฎาคม 2546.
- วนิชยา ภัทรวรเมธ. (2552). ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย. *วิทยานิพนธ์ ร.บ. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*.
- วัชร กันทะวงษ์. (2560). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. *อุบลราชธานี: โรงเรียนบ้านเหล่าเสือโก้ก*.
- วาราดา ณ ลานคา. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*.
- ศิริพร ฉั่ววิเชียร. (2559). แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลระนอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ในการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8 (หน้า 2391-2402). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สง่าศิลป์ ศรีพั้ว. (2553). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ในศูนย์อำนวยการเครือข่ายภูพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 1. *วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ*.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร. ข้อมูลโรงเรียนในสหวิทยาเขต 11 วิทยาเขต. กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร.