

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

ทวิพันธ์ เปรมกลาง^{1*} และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ¹

¹ภาควิชาการบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

*thawiprem@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามวุฒิ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในเครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัด สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 136 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มาตรฐานประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบค่าที (t - test) และการทดสอบความแปรปรวน ทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีวุฒิ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่าย โรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ใน การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงาน เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา

Teachers' Opinions Towards the Personnel Administration of School Administrators in School Network 25th Under the Buengkum District Office, Bangkok Metropolis

Thawinan Premklang^{1*} and Pavida Tharasrisutti¹

¹ *Department of Education and Higher Education Administration Faculty of Education*

Ramkhamhaeng University

**thawiprem@gmail.com*

Abstract

The research aimed were to studies of teachers' opinions towards the personnel administration of school administrators in school network 25th under the Buengkum District Office, Bangkok Metropolis. and compares teachers' opinions towards the personnel administration of school administrators in school network 25th under the Buengkum District Office, Bangkok Metropolis. Extrapolating from the Cohen, Manion and Morrison Table so as to determine appropriate sample size, the researcher selected a sample population consisting of 136 teachers in schools network 25 under Buengkum District Office, Bangkok Metropolis, then employing the stratified random simple sampling. The research Instrument was a five-rating scale questionnaire The quertionnaire war tested for the reliability with Cronbach's alpha coefficient of .94 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 alsoemployed by the researcher.

Findings are as follows: 1) The personnel administration of school administrators in school network 25th under the Buengkum District Office, Bangkok Metropolis. In overall and each aspect were at the highest level. 2) The teachers who differed in educational level in their opinions toward the personnel administration of school administrators in school network 25th under the Buengkum District Office, Bangkok Metropolis 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 network 25th under the Buengkum District Office, Bangkok Metropolis in overall and each aspects evince did not differences.

Keywords: The Personnel Administration The Educational Administration The School Administrators

1. บทนำ

ในการบริหารองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น จะต้องอาศัยทรัพยากรทางการบริหารหลายประการ ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ รวมถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนการเลือกทรัพยากรทางการบริหารมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด อันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2557, หน้า 43) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ศาสตร์ และศิลป์มาบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด เพื่อมุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของตนเอง มีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาครู และบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

แต่อย่างไรก็ตาม การบริหารงานบุคคลยังพบปัญหาหลากหลาย เช่น ครูมีภารกิจด้านอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพครู การบรรจุมีความล่าช้า จึงส่งผลให้สถานศึกษาขาดแคลนครู และบุคลากร มีจำนวนที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจของสถานศึกษา หรือแม้กระทั่งครูที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ไม่สอดคล้องกับสาขาวิชาที่สถานศึกษาต้องการ การมอบหมายงานบางส่วนที่ไม่เหมาะสมกับความรู้ ทักษะ และความสามารถ ส่งผลให้ครูและบุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริมการบริหารงานบุคคลให้มีคุณภาพ และเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในเครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2562 จำนวน 4 โรงเรียน 209 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในเครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำนวน 136 คน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2011, p. 147) และเมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

3.3. เครื่องมือและการหาค่าคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ .60 - 1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination power) มีค่า .23 - .68 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ .94 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับ มีทั้งหมด 5 ด้าน ๆ ละ 10 ข้อ รวมจำนวน 50 ข้อ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาคำความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยเก็บและรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.4.1 ดำเนินการขอหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

3.4.2 นำหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูล เสนอผู้อำนวยการสถานศึกษา เครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร เพื่อขอเข้าเก็บข้อมูล

3.4.3 ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 136 ฉบับ พร้อมนัดหมายเวลาในการเก็บแบบสอบถาม และติดตามเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับมาได้ จำนวน 136 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.5.1 การหาค่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.5.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบวุฒิการศึกษาโดยใช้สถิติค่าที (t - test) และเปรียบเทียบประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ มาทำการทดสอบโดยวิธีของเชฟเฟ้ (Sheffe's method)

4. ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.24	0.48	มาก
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.23	0.44	มาก
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.26	0.45	มาก
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.22	0.47	มาก
5. ด้านการออกจากราชการ	4.19	0.50	มาก
รวม	4.23	0.40	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากตาราง 1 พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23, S.D.=0.40$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 4.26, S.D.=0.45$) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.24, S.D.=0.48$) และด้าน การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.23, S.D.=0.44$) ตามลำดับ

ตาราง 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.26	0.46	4.22	0.52	0.408	.684
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.25	0.44	4.21	0.45	0.494	.622
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.26	0.44	4.24	0.47	0.252	.801
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.20	0.47	4.25	0.47	-0.585	.560
5. ด้านการออกจากราชการ	4.21	0.45	4.16	0.58	0.543	.588
รวม	4.24	0.39	4.22	0.44	0.262	.794

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน			F	p
	ต่ำกว่า 10 ปี	10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี		
	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.14	4.29	4.29	1.520	.223
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.16	4.25	4.31	0.937	.394
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.26	4.28	4.20	0.328	.721
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.11	4.28	4.25	1.890	.155
5. ด้านการออกจากราชการ	4.12	4.21	4.28	0.826	.440
รวม	4.16	4.26	4.27	1.001	.370

* $p < .05$

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. สรุปผลการวิจัย

5.1 ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

5.2 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5.3 ครูมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารเพื่อให้ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กรนั้นมีคุณค่า เป็นกระบวนการแสวงหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติภารกิจขององค์กร ให้สามารถดำเนินการไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริหารงานที่อิสระและคล่องตัว โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ทั้งนี้ต้องปฏิบัติให้อยู่ภายใต้กฎหมายและระเบียบตามหลักธรรมาภิบาล ผู้บริหารจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กร โดยส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรให้เกิดความรู้ ทักษะความชำนาญ และมีความสามารถในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ มีการยกย่องบุคลากรที่ทำความดี และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในการพัฒนาคุณภาพขององค์กรและการศึกษาให้มีคุณภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารคน รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับในฐานะเป็นข้าราชการที่ดี เป็นการเพิ่มคุณภาพของบุคลากรให้มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ มุกดา สกุลโพน (2560, หน้า 6) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องบริหารบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาที่มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและตอบสนองภารกิจของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ ภัทราวดี สงฆ์ภรณ์ (2559, หน้า 101) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหาร ที่มีความสัมพันธ์ และมีค่าสูงสุดของกระบวนการบริหาร หรือวิธีการบริหารองค์การโดยทั่วไป เพราะความสำเร็จของงานนั้นขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ที่จะพัฒนาคุณภาพของการศึกษาให้มีศักยภาพ มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การ โดยขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากร หากบุคลากรของสถานศึกษาใดเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถก็จะทำให้สถานศึกษานั้นมีการพัฒนาไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

6.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคล เพราะเป็นกระบวนการที่สำคัญในการแสวงหาบุคลากรที่มีความรู้

มีความสามารถที่สอดคล้องกับภารกิจและวัฒนธรรมขององค์กร โดยผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนากระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญในการร่วมมือในการพัฒนาองค์กรที่บุคลากรต่างมีเป้าหมายเดียวกัน ทั้งนี้ครูที่มีวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน มีโอกาสในกระบวนการในการบริหารงานบุคคลบนพื้นฐานของความรู้ ความเข้าใจที่เหมือนกัน จึงส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ในการทำงานที่สอดคล้องกับบริบทการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ภายใต้การบริหารในระบบเดียวกัน สอดคล้องกับนุชรา สายสุด (2560, หน้า 13) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เครื่องข่ายที่ 47 พบว่าโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะครูที่มีการศึกษาต่างกัน ไม่ได้มีส่วนทำให้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ รัชชก พรธนนท์ (2560, หน้า 6) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานโรงเรียนราชวินิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการบริหารจัดการงานบุคคลที่ดีการเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลจึงทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

6.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีศักยภาพที่ต่อบุคลากร มีการมอบหมายงานได้ตรงตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านการศึกษาอบรม สัมมนา การทำผลงานวิชาการพัฒนาวิชาชีพให้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญ เพื่อนำไปปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรรู้หน้าที่รับผิดชอบเข้าใจนโยบายต่าง ๆ และเป้าหมายของสถานศึกษาที่อยู่ภายใต้ระเบียบ กฎหมาย และการบริหารในระบบเดียวกัน ทั้งนี้ครูอาวุโสเปิดใจให้ความช่วยเหลือ ดูแล และสอนงานครูรุ่นใหม่ให้เกิดการเรียนรู้พัฒนางาน สอดคล้องกับ มูนิธิเราะห์ เจ๊ะมิง (2559, หน้า 70) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดยะลา เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณามอบหมายงานได้ปฏิบัติครูผู้สอนไม่ว่าจะทำงานมาที่กี่ปีไม่เกี่ยวกับการมองการบริหารของผู้บริหาร แต่ขึ้นกับความสามารถที่ผู้บริหารปฏิบัติให้เห็นมากกว่า จึงทำให้การบริหารงานบุคคลนี้ ขึ้นกับความสามารถในตัวของผู้บริหารที่ครูเห็นมากกว่าคุณสมบัติในตัวครู และสอดคล้องกับ พิซซชาภรณ์ พิมมัชชา (2560, หน้า 8) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพระบรมธาตุบ้านตาก อำเภอบ้านตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารใช้กลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สามารถพัฒนาประเมินผล และปรับปรุงคุณภาพบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ในเรื่องนโยบายและเป้าหมายขององค์กรตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

7.1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารควรจัดระบบการจัดทำภาระงาน การวางแผนพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม เพื่อรองรับสถานการณ์ต่อไป

7.1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารควรกำหนดขั้นตอนในการสรรหาบุคคล เพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีการทดลองปฏิบัติหน้าที่โดยการประเมินผลอย่างยุติธรรม

7.1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารควรเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และเสริมสร้างกำลังใจ ยกย่องครูที่มีผลงาน หรือทำคุณงามความดีในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

7.1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวินัย และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับเรื่องร้องทุกข์ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

7.1.5 ด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารควรมีการบำรุงขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่โอนย้าย ออกจากราชการ หรือดำรงตำแหน่งสังกัดหน่วยงานอื่นอย่างเหมาะสม

7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 ควรวิเคราะห์สภาพปัญหา และแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล เพื่อกำหนดกรอบในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7.2.2 ควรวิเคราะห์บทบาท และหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

8. เอกสารอ้างอิง

- นุชรา สายสุด. (2560). การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครเครือข่ายที่ 47. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิชชาภรณ์ พิมมัจฉา. (2560). การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพระบรมธาตุบ้านตาก อำเภอบ้านตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภัทรวดี สงฆ์ภรณ์. (2559). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 42. การค้นคว้าอิสระการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- มุกดา สกุลโพ. (2560). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มูนิธิเราะห์ เจ๊ะมิง. (2559). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดยะลา. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- รัชชก พรธมนนท์. (2560). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนราชวินิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). รายงานการวิจัยและพัฒนาเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- Cohen, L., Minion, L., & Morrison, K. (2011). *Research methods in education (7th ed.)*. New York: Routledge.