

การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
สำนักงานเขตสายไหม

A Study Of Personnal Administration In Bangkok, Metropolitan Administration
Schools; Saimai District Office

พรธีรา โลมา¹ และ มินมาส พรานป่า²

Porntheera Loma¹ and Meanmas Pranpa²

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร^{1,2}
Master of Education (Educational Administration) College of Teacher Education Phranakhon Rajabhat University, Thailand^{1,2}
E-mail: ¹Porntheera.loma@gmail.com; ²meanmas.p@pnru.ac.th

Retrieved April 4, 2023; Revised May 2, 2023; Accepted April 26, 2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม จำนวน 234 คน วิธีการได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนจำนวนในแต่ละแห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รองลงมา คือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการออกจากราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการวางแผน อัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่ง และ 2) เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม จำแนกตามตามเพศ วุฒิการศึกษา ขนาดของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; สังกัดกรุงเทพมหานคร

Abstract

The objectives of this independent study were 1) to study the personnel administration situation in schools under Bangkok Metropolitan Administration, Sai Mai district office and 2) to compare the personnel administration situation in schools were classified by gender, educational background, working, and school size. The samples were 234 teachers in the schools, Samples were taken using simple random sampling in proportion to the numbers in each site. The research tool was a five point-rating scale questionnaire with a reliability of .98. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and One Way analysis of variance.

The research results of the study revealed that 1) the personnel administration in schools had a high level, sorted by average, namely recruitment and appointment, followed by personnel retention, turnover rate, civil service, disciplinary and disciplinary retention, performance evaluation, enhancing efficiency in civil service performance, and manpower planning and positioning, and 2) when comparing the personnel administration conditions in schools classified by gender, educational background, school size and working experience in overall and each aspect, there was no difference with the statistical significance level of .05.

Keywords: Personnel Administration; Bangkok Metropolitan Administration

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ แต่ละประเทศจึงมีการปรับตัวเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาและเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาที่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของมนุษย์ การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง คุณภาพของมนุษย์มีบทบาทสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศ โดยเฉพาะในประเทศที่มีทรัพยากรอันจำกัด หากมีพลเมืองที่มีคุณภาพประเทศนั้นย่อมเจริญก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว ทั้งนี้คุณภาพของมนุษย์ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาดังนั้น กระบวนการจัดการศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันผู้บริหารต้องให้ความสนใจและพัฒนาการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะทำให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และจากการปรับเปลี่ยนบริบทโครงสร้างของการศึกษาไทยตามรูปแบบใหม่ ในปัจจุบันที่ให้ความสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และมีศักยภาพ พร้อมทั้งจะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 มาตรา 39 “ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและ

การจัดการศึกษาให้สถานศึกษาทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง”จากการกระจายอำนาจดังกล่าว ทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัวและเป็นอิสระ สามารถบริหารจัดการได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาบุคลากร ผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565)

การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคคลในองค์กร ตั้งแต่กระบวนการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการขององค์กร การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และวินัยและการออกจากราชการ เพื่อให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงาน เห็นคุณค่าของบุคคล ทำงานบรรลุเป้าหมายสูงสุดตามที่องค์กรได้กำหนดไว้

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคล ไว้ว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจ ของสถานศึกษา เพื่อดำเนินงานการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารโรงเรียนและสถานศึกษาชั้นพื้นฐานต้องดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้งการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ แต่งานบริหารบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากและซับซ้อน เพราะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับคน ซึ่งมีความสามารถตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกันและที่สำคัญคนมีชีวิต จิตใจ มีอารมณ์ผู้บริหารจะต้องประสบกับปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคลซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารงานบุคคล ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคลากร ปัญหาการพัฒนาบุคลากรปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคลากรพ้นจากงานและปัญหาการควบคุม กำกับติดตามและนิเทศบุคลากร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550)

กรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการ ศึกษาให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2554 โดยแบ่งสถานศึกษาออกเป็น 6 กลุ่ม คือ 1. กลุ่มกรุงเทพกลาง 2. กลุ่มกรุงเทพใต้ 3. กลุ่มกรุงเทพเหนือ 4. กลุ่มกรุงเทพตะวันออก 5. กลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือ และ 6. กลุ่มกรุงเทพมหานครใต้ ซึ่งโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพเหนือ มีสำนักงานเขตทั้งหมด 7 เขต ได้แก่ สำนักงานเขตบางเขน สำนักงานดอนเมือง สำนักงานเขตจตุจักร สำนักเขตลาดพร้าว สำนักงานเขตบางซื่อ สำนักงาน

เขตหลักสี่ และสำนักเขตสายไหม เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายในการกำกับดูแลของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ดำเนินงานของโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ย่อมมีปัญหาในการบริหารจัดการ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม มีโรงเรียน 9 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนสายไหม (ทัศนารมณีนุสรณ์) โรงเรียนวัดเกาะสุวรรณาราม โรงเรียนออเงิน (อ่อน-เหม อนุสรณ์) โรงเรียนวัดหนองใหญ่ โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย โรงเรียนประชานุกุล (ข้าสนิท อนุเคราะห์) โรงเรียนพรพระร่วงประสิทธิ์ โรงเรียนวัดราชฎารัตนนิมิตธรรม (พิบูลสงคราม) และโรงเรียนชอย แอนเนกซ์ (กาญจนานิก 2) ครูจำนวนทั้งหมด 622 คน เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็ก โดยมีการจัดแบ่งโรงเรียนต่าง ๆ เป็นกลุ่มเครือข่ายทั้งหมด 2 เครือข่าย เพื่อสะดวกต่อการบริหารจัดการ แต่การดำเนินงานของโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ย่อมมีปัญหาในการบริหารจัดการ ที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา ครูมีภาระงานมากจากหน่วยงานภายนอกที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน (สภากรุงเทพมหานคร, 2560) อีกทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการใช้ผลงานและดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาซึ่งถือเป็นเรื่องละเอียดอ่อนส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน (กัลย์ธิชา ทองนาค, 2562) ซึ่งการบริหารงานบุคคล ยังพบปัญหาหลายด้านทั้งยังขาดกิจกรรมที่จะร่วมสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างครู อันส่งผลไปถึงการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ถ้าสถานศึกษา มีการบริหารงานบุคคลที่ดีย่อมส่งผลดีต่อการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายไปได้เป็นอย่างดี

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผน และยกระดับคุณภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้ ครูผู้สอนที่มีเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม ได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีรวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางประกอบการศึกษา โดยเสนอเนื้อหา ดังนี้

การบริหารงานบุคคล

1. ความหมายของการบริหารงานบุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นศิลปะในการเลือกสรรคนใหม่ และใช้คนเก่า ในลักษณะที่จะให้ได้ผลงาน และการบริการจากการปฏิบัติงานของบุคคลให้มากที่สุดทั้งด้าน ปริมาณ และคุณภาพ

วิภาดา สารัมย์ (2562) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากร มนุษย์เริ่มตั้งแต่กระบวนการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งการบำรุงรักษา การพัฒนาบุคลากร การดำเนินการทางวินัย ตลอดจนการให้พ้นจากราชการ

จากแนวคิดดังกล่าวที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธในการดำเนินการตามนโยบาย ระเบียบ และกรรมวิธีขั้นตอนในการ ดำเนินการเกี่ยวกับบุคคล ที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติภารกิจขององค์กร ให้บรรลุ วัตถุประสงค์ได้รับผลสำเร็จ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยบุคคลปฏิบัติงานด้วยความสุขและพึงพอใจ

2. ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

ศิริรัตน์ มกรพฤษ (2559) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อบุคคล กับการ ทำงานนั้น มีความสำคัญต่อกันมาก หากองค์กรมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีความสามารถเหมาะสมกับ งาน เมื่อได้บุคคลเช่นนี้ร่วมทำงานด้วยแล้วนั้น องค์กรก็จะประสบความสำเร็จอยู่ทุกเมื่อ

มุณีเราะห์ เจ๊ะมิง (2559) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีความสำคัญมากเพราะ ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ด้านพฤติกรรม ศาสตร์ รู้หลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลในองค์กรการมีขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและส่งผลต่อการ พัฒนาคุณภาพ

จากแนวคิดดังกล่าวที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นส่วนสำคัญที่สุดของการบริหาร การบริหารถือเป็นหัวใจของการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความก้าวหน้าของประเทศชาติ หากองค์กรใด ไม่ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลแล้ว จะทำให้งานด้านอื่น ๆ ในองค์กรดำเนินไปอย่างไร้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ถ้าองค์กรขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์และขาดความซื่อสัตย์ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การดำเนินกิจกรรมขององค์กรนั้นก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายไปได้

3. หลักการบริหารงานบุคคล

รุ่งกานต์ ทองปาน (2557) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องที่ต้องใช้เทคนิค วิธีการทักษะมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิด มีทักษะด้านการแสวงหาและการใช้ข้อมูลข่าวสาร ใช้หลักการระบบอุปถัมภ์ และระบบคุณวุฒิ ใช้หลักความสามารถ หลักความเสมอภาค หลักความมั่นคงหลักกรรมทางพระพุทธศาสนา มาช่วยเป็นแนวทางในการบริหาร เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานให้ได้ผล ในแง่ของประสิทธิภาพของการใช้บุคลากร และการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประสบผลสำเร็จ

เสาวนีย์ นุชรงค์ (2559) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคลเป็นการกำหนดแนวทางในการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระ ภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีการนำไปใช้โดยมุ่งเน้นตามวัตถุประสงค์ ความสำคัญและระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดดังกล่าวที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจะต้องใช้หลักประชาธิปไตย โดยการเคารพในสิทธิและความสามารถของบุคคลบริหารงาน โดยมีการยึดหยุ่นมีความยุติธรรม มีการพัฒนาและการให้ขวัญกำลังใจบุคลากร หลักการบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องที่ต้องใช้เทคนิควิธีการ ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิด มีทักษะด้านการแสวงหาและการใช้ข้อมูลข่าวสาร ใช้หลักการระบบอุปถัมภ์ และระบบคุณวุฒิ ใช้หลักความสามารถ หลักความเสมอภาค หลักความมั่นคงหลักกรรมทางพระพุทธศาสนา มาช่วยเป็นแนวทางในการบริหาร เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานให้ได้ผล ในแง่ของประสิทธิภาพของการใช้บุคลากร และการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประสบผลสำเร็จ

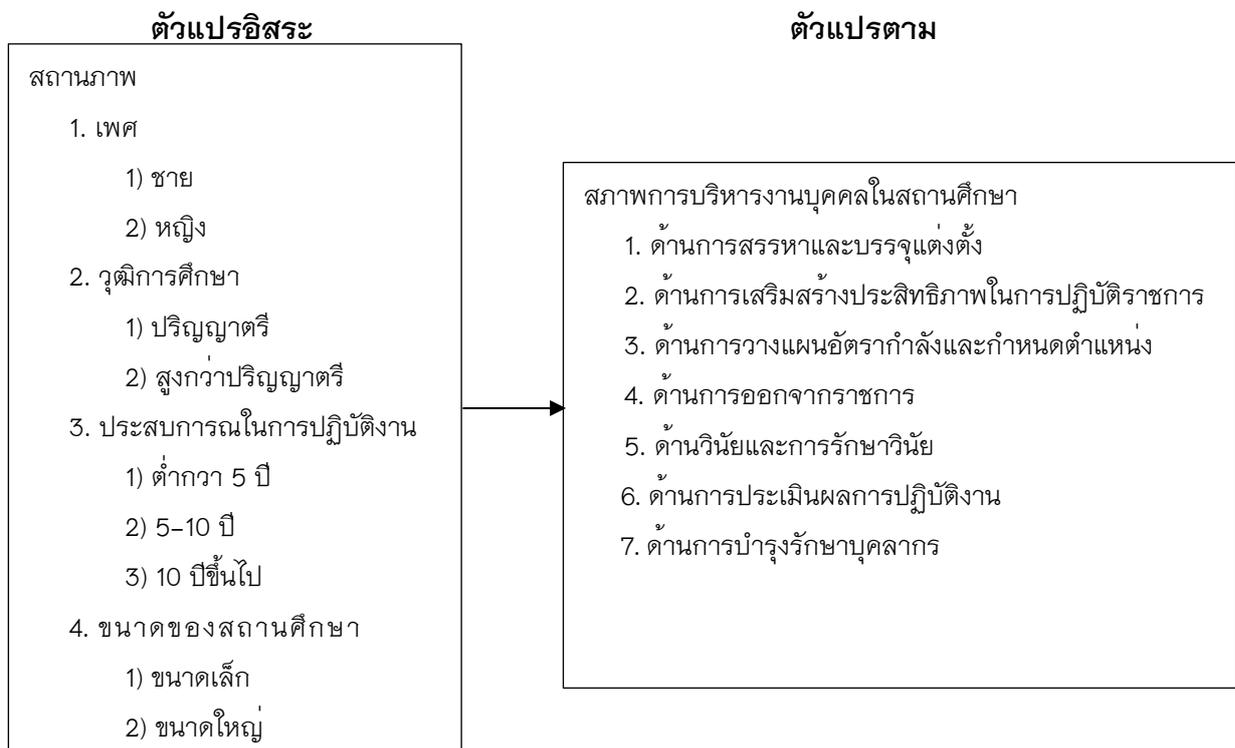
4. กระบวนการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นศัพท์ทางภาษาอังกฤษซึ่งตรงกับคำว่า Personal Administration Personal Management, Labor Relation, Industrial เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคลากรการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้าทำงาน จัดคนให้เหมาะสมกับงาน รวมทั้งการบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคคลอยู่ในองค์กรตลอดจนการให้บุคลากรพ้นจากงานตามกฎหมายที่ทรงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษา 38 แห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 การบริหารงานบุคคล มีภาระหน้าที่ 20 ด้าน การศึกษาดังนี้ผู้ศึกษามุ่งศึกษา 7 ด้าน

โดยวิธีการสังเคราะห์ พบว่า 1) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 2) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 3) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 4) ด้านการออกจากราชการ 5) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 6) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 7) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย จากการสังเคราะห์ ทฤษฎีการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ (2550); สำนักการศึกษา (2551); ศศิวิมล คนเส่งี่ยม (2564); โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559); วิภาดา สารมย์ (2562); พัฒนกุล สุขสานต์ (2564); ดชิตา หมีทอง (2564); ศิริณภาพรรณ ทุมคำ (2559); ปัดสุมา เสดะพันธ์ (2564); สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561); โกสินทร์ พูลสวัสดิ์ (2564); ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558) ตามตัวแปรที่ศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม พื้นที่วิจัย คือ สถานศึกษาในสำนักงานเขตสายไหม 9 โรงเรียน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม ปีการศึกษา 2565 จำนวน 622 คน จากสถานศึกษา จำนวน 9 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม จำนวน 234 คน ได้มาจากการเทียบตาราง

กำหนดกลุ่มตัวอย่างของเศรษฐกิจและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และวิธีการได้มาของกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนจำนวนในแต่ละแห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม ที่ผู้วิจัย ได้พัฒนาขึ้น โดยอาศัยแนวคิดจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา และตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม ซึ่งมีขอบข่ายการบริหาร 7 ด้าน คือ 1) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 2) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 3) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 4) ด้านการออกจากราชการ 5) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 6) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 7) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร แบบสอบถามในส่วนนี้มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ ลีเคิร์ท ซึ่งแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .98 นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูในสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 73.5 และรองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ส่วนมากระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8 รองลงมา ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่วนมากมีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 รองลงมามีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 61 คน และมีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ส่วนมากอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 197 คน รองลงมาโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการออกจากราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่าเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

โดยการทดสอบค่าที และผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว มีรายละเอียดดังนี้

ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม มีการจัดการด้านการบริหารงานบุคคลตามนโยบายของสำนักงานการศึกษา ที่กำหนดกรอบ โครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งมีความรู้ความเข้าใจในสภาพการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหารที่มีความสำคัญของกระบวนการบริหารหรือวิธีการบริหารองค์กร โดยทั่วไป เพราะความสำเร็จของงานนั้นขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ที่จะพัฒนาคุณภาพของการศึกษาให้มี คักยภาพ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรินภาวรรณ ทุมคำ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐนิช ศรีลาคำ (2558) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา สารรัมย์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลโดยเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม จำแนกตามเพศ ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยที่ออกมาเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีเพศต่างกัน ต่างก็มีความคิดต่อการบริหารงานบุคลากรและมีความหวังต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จเช่นกัน ความคิดเห็นจึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2550) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารบุคคลในสถานศึกษา ว่าเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา ตามที่ได้กำหนดไว้เพื่อดำเนินการดำเนินงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคง ก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ และเสาวนีย์ นุชรงค์ (2559) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามเพศ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลโดยเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม จำแนกตามวุฒิการศึกษา ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยที่ออกมาไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยที่ออกมาเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครู ที่มีวุฒิมัธยมศึกษา ต่างก็มีความเห็นตรงกันว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับงานบริหารบุคคล เพราะเป็นภารกิจที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารให้ทุกคนในสถานศึกษา ร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับ เสาวนีย์ นุชรงค์ (2559: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 กล่าวถึงการบริหารงานบุคคล การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในองค์กร นับตั้งแต่กระบวนการ จัดหาบุคลากร การธำรงรักษา การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากร ปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุผลผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลโดยเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยที่ออกมาเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกัน ต่างก็เห็นว่า การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่สำคัญเป็นกระบวนการดำเนินงานสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงาน หรือตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติมาร่วมปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนกำลังคนสรรหา คัดเลือกธำรงรักษาและพัฒนาบุคลากรจนกระทั่งพ้นจากงาน ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่

ต่างกันว่าจะมองไปในทางเดียวกันว่า การบริหารงานบุคคลต้องกระทำ ในลักษณะที่เป็นรูปแบบเดียวกันไม่ควรใช้รูปแบบที่ต่างกัน มุมมองจึงไม่แตกต่างกัน โดยสอดคล้องกับ แนวคิดของ สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการ ดำเนินกระบวนการตามนโยบาย ระเบียบและกรรมวิธีในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ และเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่บุคคลปฏิบัติงานด้วยความสุขและพึงพอใจ เปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลโดยเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ซึ่งผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยที่ออกมาเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน การทำงานที่ต่างกันว่าจะมองไปในทางเดียวกันว่า การบริหารงานบุคคลต้องกระทำในลักษณะที่เป็นรูปแบบเดียวกัน ตามระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร มุมมองจึงไม่แตกต่างกัน แต่ในด้านบำรุงรักษาบุคลากรนั้นมีความแตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานที่ไม่ชัดเจนแก่ครูเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบอาจส่งผลให้ครูขาดขวัญและกำลังใจทำให้เกิดการย้ายของครูในอัตราที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิดียา ปทุมราชภฏ (2557) ด้านการบำรุงรักษาบุคคลมีปัญหการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ได้แก่ มีการย้ายบุคลากรโรงเรียนบ่อย ผู้บริหารมอบหมายงานไม่ตรงตามความสามารถ ครูไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ผู้บริหารต้องมอบหมายงานให้ตรงความสามารถและจัดกิจกรรม ให้ครูมีส่วนร่วมมากขึ้น

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม มีการจัดการด้านการบริหารงานบุคคลตามนโยบายของสำนักงานการศึกษา ที่กำหนดกรอบ โครงสร้างการบริหารงานไว้ อย่างชัดเจน อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในสภาพการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหารที่มีความสำคัญของกระบวนการบริหารหรือวิธีการบริหารองค์การโดยทั่วไป เพราะความสำเร็จของงานนั้นขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ที่จะพัฒนาคุณภาพของการศึกษาให้มีศักยภาพ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อสถานศึกษา

สรุป

สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ 1) ด้านการสรรหาและ

บรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม ทำการวางแผนการจัดอัตรากำลังครู ตามความต้องการของสถานศึกษา มีจัดทำแผนอัตรากำลังครู โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา 2) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีการผู้บริหารปฐมนิเทศครูก่อนเข้าปฏิบัติงาน พัฒนาครูทุกด้านอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ดังนั้น จึงทำให้ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในการบริหารบุคคลในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม 3) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม มีการประเมินความต้องการกำลังครูกับภารกิจของสถานศึกษา มีการจัดทำแผนอัตรากำลังครูโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาและเสนอต่อสำนักงานเขต 4) ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม มีการส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับวินัยการรักษาวินัย การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่ครู มีการดำเนินการอย่างถูกต้องในกรณีทีครู 5) ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริง ทุกกรณี มีการพิจารณาสั่งยุติเรื่อง หรือลงโทษทางวินัยหากปรากฏผลการสอบสวนว่าครูกระทำผิดวินัย 6) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานครูด้วยหลักเกณฑ์ที่มีมาตรฐานเดียวกัน มีการเปิดโอกาสให้ครูเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นธรรม มีประเมินผลงานของครูอย่างเป็นระบบ และ 7) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม มีกระบวนการดูแลสนับสนุนครูที่อยู่ในสถานศึกษา มีเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานแก่ครูเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบอย่างชัดเจน มีการให้บำเหน็จความชอบ คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติแก่ครู

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า ผู้บริหารมีการทดลองปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ได้ครูที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรจะมีการประชุมร่วมกันกับคณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อกำหนด

แนวทางและวางแผนในการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ของครู และควรมีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติครูอย่างใกล้ชิด เพื่อช่วยในกรณีที่ครูอาจมีปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน

1.2 สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่า ผู้บริหารพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรดำเนินการพิจารณาเสนอให้มีการเลื่อนขั้น เงินเดือนเป็นไปด้วยความยุติธรรมการสนับสนุนส่งเสริม ข้าราชการในการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาวิชาชีพการพัฒนาข้าราชการครูครอบคลุมสมรรถภาพทุกด้าน เพื่อส่งเสริมพัฒนาการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้การบริหารงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.3 สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารจัดทำคู่มือตามภาระงานสำหรับครู มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดทำคู่มือตามภาระงานครูขึ้นมาใช้ในสถานศึกษา เพื่อให้เข้าใจในระเบียบปฏิบัติและป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาต่อครูละมีผลกระทบต่อระบบงานของสถานศึกษา

1.4 สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการออกจากราชการ พบว่า ผู้บริหารดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ครูมีความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประพฤติตนไม่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและหากพบปัญหาผู้บริหารสถานศึกษาควรแนะนำให้ดำเนินการไปตามระเบียบปฏิบัติที่ถูกต้องเพื่อป้องกันตนเอง

1.5 สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า ผู้บริหารพิจารณาสั่งขุดีเรื่อง หรือลงโทษทางวินัย หากปรากฏผลการสอบสวนว่าครูกระทำผิดวินัย ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและเมื่อเกิดปัญหาควรดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ

1.6 สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารมีเกณฑ์การประเมินการเลื่อนเงินเดือนแก่ครูอย่างเป็นธรรมและชัดเจน ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรบริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักความถูกต้อง มีความยุติธรรม

1.7 สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร พบว่า ผู้บริหารมีเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานแก่ครูเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบอย่างชัดเจน ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรร่วมกับกับคณะครู เพื่อกำหนดแนวทางและวางแผนในการการประเมินการปฏิบัติงานให้มีเกณฑ์ที่ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบอย่าง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจและประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. สืบค้นเมื่อ 5 กันยายน 2565, จาก <https://obeclaw.obec.go.th/archives/857>
- กัลย์ทิตา ทองนาค. (2562). *การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- โกสินทร์ พูลสวัสดิ์. (2564). สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(8), 30-41.
- ฐิติยา ปทุมราษฎร์. (2557). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพนธ์*, 9(1), 21-22
- ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏ กาญจนบุรี.
- เดชิตา หมี่ทอง. (2564). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. *วารสารครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 4(3), 23-30.
- โนริย์ ททรัพย์โสภณ. (2559). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา อาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัตสุมา เสตะพันธ์. (2564). แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 5(3), 495-506.
- พัฒนกุล สุขสานต์. (2564). การศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายการจัดการ การศึกษา ศรีนคร 2. *วารสารครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 4(2), 63-76.
- มูนิเราะห์ เจ๊ะมิง. (2559). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัด สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัย หาดใหญ่.
- รุ่งกานต์ ทองปาน. (2557). *สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของอำเภอเกาะสมุย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 (ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- วิภาดา สารัมย์. (2562). การบริหารบุคคลของผู้บริหารในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริรัตน์ มกรพฤษ. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ศิริณาวรรณ ทุมคำ. (2559). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ศศิวิมล คนเส็งี่ยม. (2564). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. *วารสารมหาจุฬานาครธรรมศาสตร์*, 8(5), 206–216.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ: องค์การรับสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี. สืบค้นเมื่อ 5 กันยายน 2565, จาก http://www.onec.go.th/onec_web/main
- สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ. (2561). การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- เสาวนีย์ นุชรงค์. (2559). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 (ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–618.