

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร*
PERSONNEL MANAGEMENT OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER THE THAWI WATTHANA DISTRICT OFFICE, BANGKOK

เกศินี หมื่นทอง

Kesineee Meethong

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Ramkhamhaeng University, Thailand

E-mail: 6314470057@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 196 คน เครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบที่ผ่านการทดสอบค่าค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.8-1.0 และความเชื่อมั่น มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.973 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ดังนี้ ครูที่มีระดับ

* Received 17 April 2022; Revised 17 September 2022; Accepted 23 September 2022

การศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the levels of teachers' opinions towards personnel management of the school administrators in schools under the Thawi Watthana District Office, Bangkok, and 2) compare teachers' opinions towards personnel management of school administrators in schools under the Thawi Watthana District Office, Bangkok classified by educational levels, work experiences, and sizes of the educational institution. The sample group in this research comprised 196 teachers in schools under the Thawi Watthana District Office, Bangkok, in the academic year 2021. The research instrument was a questionnaire with the IOC at 0.8-1.0 and Alpha Coefficient at 0.973. The statistics used for data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, T value test (t-test), One-way analysis of variance (One-way ANOVA), and Multiple Comparisons by Scheffe's method.

The research showed that;

1. The personnel management of school administrators in schools under the Thawi Watthana District Office, Bangkok, overall, each aspect was at a high level.

2. The comparison results for the teachers' opinions towards personnel management of school administrators under the Thawi Watthana District Office, Bangkok, were as follows: overall, there was no difference for the teachers with different educational levels. Overall, there was little difference for teachers with different experiences, with the significance at .05. Overall, and in each aspect, there was no difference for the teachers who taught in different school sizes.

Keywords: Personnel Management, School Administrators, Thawi Watthana District Office, Bangkok

บทนำ

การบริหารงานบุคคลเปรียบเสมือนหัวใจหลักของของการบริหารทั้งปวง และเป็นที่ยอมรับกันว่าคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา สถานศึกษาจึงมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถมีขวัญและกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องกำหนดภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหาร ต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติและความสามารถอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นพิเศษเพราะคนเป็นบุคลากรที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องหันมาดูแล เอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุนกระตุ้นให้บุคลากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถมีคุณภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผล ตลอดจนบุคลากรในสถานศึกษารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้งานสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยโรงเรียนทั้งหมด 437 โรงเรียนเปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลจนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษา แต่ยังคงขาดแคลนกำลังครูในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจทำให้ครูย้ายออกจากกรุงเทพมหานครมากขึ้น และการบรรจุครูไม่ทันกับความต้องการของสถานศึกษาและไม่ตรงวิชาเอก ครูขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู นอกจากนี้ครูยังขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องวินัยและการรักษาวินัยซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (สำนักงานการศึกษา, 2563)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรคนหนึ่งในสังกัด กรุงเทพมหานครจึงมีความสนใจในการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบถึงระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนางานบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานครโดยจำแนก ตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยสังเคราะห์ขอบข่ายงานการบริหารบุคคลจากงานวิจัยได้จำนวน 5 ด้าน ตามแนวคิดการบริหารงานบุคคลของ พรศิริ ชานกัน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านวินัยและการรักษาวินัยและด้านการลาและการออกจากราชการ (พรศิริ ชานกัน, 2563)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 7 โรงเรียน จำนวน 358 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 7 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 196 คน ซึ่งได้จากการเปิดตารางของโคเฮน (Cohen, L. et al, 2011) ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) (วรณิ แกมเกต, 2555) โดยใช้โรงเรียนในการแบ่งชั้นภูมิ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา เป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choices)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร แบบสอบถามมีจำนวน 40 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้านได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านวินัยและการรักษาวินัยและ ด้านการลาและการออกจากราชการ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert) โดยวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.8–1.0 และวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, L. J., 1970) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.973 แสดงว่าแบบสอบถามมีคุณภาพเพียงพอสำหรับการนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล รายละเอียดโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานครจำนวน 7 โรงเรียน ในการแจกแบบสอบถามและเก็บคืนด้วยตนเอง
2. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดจำนวน 196 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีการดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับจากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ
2. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) พร้อมทั้งนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของตาราง
3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ พร้อมทั้งนำเสนอในรูปแบบตาราง
4. เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test for Independent Samples) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffe's post hoc comparisons method)

ผลการวิจัย

1. ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการลาและการออกจากราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.48	0.47	มาก
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.48	0.43	มาก
3. ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.43	0.48	มาก
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.50	0.41	มาก
5. ด้านการลาและการออกจากราชการ	4.50	0.32	มาก
รวม	4.48	0.35	มาก

2. ผลการเปรียบเทียบข้อมูลความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา พบว่า

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=196)

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n=110)		(n=86)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.41	0.49	4.56	0.44	-2.122*	0.035
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.44	0.45	4.53	0.41	-1.423	0.156
3. ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.38	0.48	4.50	0.48	-1.788	0.075

การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		สูงกว่า			
	(n=110)		(n=86)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.47	0.37	4.53	0.45	-0.977	0.330
5. ด้านการลาและการออกจากราชการ	4.48	0.33	4.52	0.31	-0.901	0.369
รวม	4.44	0.35	4.53	0.33	-1.832	0.069

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และด้านวินัยและการรักษาวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=196)

การบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน						F	p
	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		10 ปี ขึ้นไป			
	(n=43)		(n=64)		(n=89)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.29	0.51	4.42	0.49	4.61	0.40	7.857*	0.001
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.37	0.51	4.46	0.40	4.55	0.40	2.923	0.056
3. ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.23	0.56	4.46	0.42	4.50	0.46	5.298*	0.006
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.42	0.37	4.44	0.37	4.58	0.44	3.395*	0.036
5. ด้านการลาและการออกจากราชการ	4.48	0.30	4.48	0.32	4.52	0.33	0.339	0.713
รวม	4.36	0.37	4.53	0.33	4.55	0.33	5.176*	0.006

2.3 ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในขนาดสถานศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน

(n=196)

การบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา						F	p
	ขนาดเล็ก (n = 31)		ขนาดกลาง (n = 28)		ขนาดใหญ่ (n = 137)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.49	0.48	4.46	0.50	4.48	0.47	0.018	0.983
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.43	0.50	4.40	0.50	4.51	0.40	1.227	0.295
3. ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.39	0.51	4.26	0.51	4.47	0.46	2.466	0.088
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.44	0.43	4.49	0.40	4.51	0.41	0.372	0.690
5. ด้านการลาและการออกจากราชการ	4.51	0.30	4.56	0.31	4.49	0.33	0.645	0.526
รวม	4.45	0.38	4.43	0.37	4.49	0.34	0.449	0.639

อภิปรายผล

1. ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา มีศิลปะในการบริหารบุคลากรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ทำให้การบริหารบุคลากรมีประสิทธิภาพ และตรงกับความสามารถของบุคลากร มีการสร้างขวัญกำลังใจ และปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เทพรัตน์ ดาวเรือง เรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (เทพรัตน์ ดาวเรือง, 2560)

2. การเปรียบเทียบข้อมูลความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา พบว่า 2.1) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากในยุคปัจจุบันการเข้าถึงแหล่งข้อมูลของครูในการปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้นมีหลากหลายช่องทาง สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว สถานศึกษาส่วนใหญ่เน้นการให้บริการแบบมีส่วนร่วมสอดคล้องกับการบริหารแบบกระจายอำนาจที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ร่วมคิด ร่วมทำ สร้างขวัญและกำลังใจซึ่งกันและกัน ส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สายพิน เจียมสวัสดิ์ วิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 3 จำแนกตามวุฒิ การศึกษาโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน 2.2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจาก ครูที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่ามีความเข้าใจในการปฏิบัติตนและสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษามากกว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า (สายพิน เจียมสวัสดิ์, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรศิริ ชานกัน วิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา หนองบุญมาก 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2. 3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในขนาดสถานศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู มีเมตตากรุณา สนับสนุนช่วยเหลือ สร้างขวัญและกำลังใจให้ครูสม่ำเสมอ ส่งเสริมความรู้ทั้งด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนำมาพัฒนานักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (พรศิริ ชานกัน, 2563) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวัชระ กันทะวงษ์ วิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 28 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน (วัชระ กันทะวงษ์, 2560)

องค์ความรู้ใหม่

จากการดำเนินการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร สรุปข้อบ่งชี้ของการบริหารงานบุคคลได้ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางหรือกระบวนการเสาะแสวงหาบุคคลที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถรอบด้าน และสามารถรับผิดชอบงานได้หลายสถานะต่างกันไป

3. ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างมาตรฐานจูงใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการกระจายอำนาจระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาด้านความรู้อย่างต่อเนื่อง

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนางานด้วยตั้งใจ และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

5. ด้านการลาและการออกจากราชการ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสนอแนวคิดดี ๆ เพื่อเป็นการยับยั้งการลาออกจากราชการของข้าราชการครู เพื่อประโยชน์แก่ทางราชการ และปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างจริงจังและจริงจัง

สรุป

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมมาสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การศึกษาระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบข้อมูลความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษาพบว่า

ครูที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในขนาดสถานศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละท่าน โดยการดำเนินการจัดทำคู่มือและแผนผังโครงสร้าง การบริหารงานบุคคลให้ชัดเจน

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดให้มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่บรรจุแต่งตั้งในสถานศึกษาอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

3. ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรม อบรมเพื่อส่งเสริมความรู้และเปิดประสบการณ์ใหม่ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5. ด้านการลาและการออกจากราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัยไม่เพิกเฉยต่อการกระทำผิดและมีการลงโทษทางวินัยตามกฎหมายระเบียบอย่างจริงจังเมื่อพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดจริง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครโดยรวมเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

2. ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ หรือปรับเปลี่ยนตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2. ใน การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- พรศิริ ชานกัน. (2563). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาหนองบุญมาก 2 อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา. ใน วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

- วรรณิ์ แกมเกตุ. (2555). วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (Research methodology in behavioral sciences). กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัชระ กันทะวงษ์. (2560). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. ใน วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สายพิณ เจียมสวัสดิ์. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3. ใน การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สำนักการศึกษา. (2563). แนวทางการบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: สำนักการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา .
- Cohen, L. et al. (2011). Research methods in education (7 th Ed.). New York: Routledge.
- Cronbach, L. J. (1970). Essentials of Psychological Test (5th ed.). New York: Harper Collins.