

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2
PERSONNEL MANAGEMENT IN SCHOOL OF THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 2

¹ดวงกมล ตระกูลพั้ว และ ²ศิริพงษ์ เสาภายาน

¹Duangkamon Tragoolpua and ²Siriphong Sauphayana

มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ประเทศไทย
Ramkhamhaeng University, Thailand

¹6414470007@rumail.ru.ac.th

Received: March 24, 2023; Revised: April 4, 2023; Accepted: April 20, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสิทธิภาพงานแล วิชยฐานะ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 337 คน ซึ่งได้มาจากการใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของโคเฮนและคณะ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แล้วทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนของ (Multi stage Sampling) โดยการแบ่งจากการสุ่มแบบชั้นภูมิ ตามสหวิทยาเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.970 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก 2) ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

¹ นักศึกษา, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² รองศาสตราจารย์ พ.ต.ท. ดร. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการอํารงรักษาคูคนไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต2

Abstract

The objectives of this study were to study and compare the personnel management of schools affiliated with the Office of the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2, classified according to educational levels, work experience, and academic positions. The samples in this research were 337 teachers working in the Secondary Educational Service Area Bangkok 2 during the 2022 academic year. The samples were categorized by using the Cohen' sample sizes which were selected by stratified random sampling. The instrument was a questionnaire with a reliability of 0.970. Mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and Scheffé's multiple comparison method were used to analyze the data. The findings were as follows: 1) The teachers had different perceptions concerning the personnel management of schools in the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2, overall and for each aspect, at a high level. 2) Teachers with different educational levels had similar perceptions concerning the personnel management of schools in the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 3) Teachers with different work experience had similar perceptions concerning the personnel management of schools in the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2. Except for personnel development, there was a statistical significance level of .05. Therefore, it was used to test individual pairs by Scheffe's method. and 4) Teachers with different academic positions had diverse perceptions on personnel management concerning schools in the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 with a statistical significance level of .05. Except for personal retention, they were not different.

Keywords: Personnel Management, The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2

บทนำ

มนุษย์คือสิ่งมีชีวิตชนิดหนึ่งบนโลกที่เป็นปัจจัยและกำลังสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนโลกของเราให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นไปในรูปแบบใดก็ตาม ทุกการกระทำของมนุษย์จะส่งผลกระทบต่อความเป็นไปของทุกสรรพสิ่งบนดาวเคราะห์ดวงนี้ ดังนั้นถ้าเราอยากที่ทำให้โลกของเราเกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงโลกให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องไว้ จึงต้องเริ่มที่ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปตามทิศทางที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้

จากยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ ข้อที่ 3 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ นั้นได้มีเป้าหมายในการพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยต้องการให้คนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักชาติ ศาสนา และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สามและอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู้การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ด้านจุดเน้นและประเด็นพัฒนาหลักในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ข้อที่ 3 การเตรียมพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพ

ของประชากรในทุกช่วงวัย โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง ภายใต้เงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงไปสู่โครงสร้างประชากรสังคมสูงวัยสมบูรณ์เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จำนวนประชากรวัยแรงงานลดลงต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี 2558 และเกิดการขาดแคลนแรงงาน ผลิตภาพแรงงานต่ำ คุณภาพคนยังมีปัญหาในทุกช่วงวัยและส่งผลกระทบต่อเนื่องถึงกันตลอดช่วงชีวิต ตั้งแต่พัฒนาการไม่สมวัยในเด็กปฐมวัย ผลลัพธ์ทางการศึกษาของเด็กวัยเรียนค่อนข้างต่ำ แรงงานมีปัญหาทั้งในเรื่องความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดงาน และผู้สูงอายุมีปัญหาสุขภาพโดยที่จำนวนไม่น้อยต้องพึ่งพิงผู้อื่นในการดำเนินชีวิต เป็นต้น

โดยในการบริหารสถานศึกษาหรือโรงเรียนจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงซึ่งสอดคล้องกับการกำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มี แบ่งออกเป็น 4 ฝ่ายงาน ได้แก่การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป โดยงานแต่ละฝ่ายจะมีงานแยกย่อยลงไป งานแผนงานและประกันคุณภาพ งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานบุคคล งานธุรการ งานการเงินและพัสดุ งานบริหารอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม งานชุมชนและภาคีเครือข่าย และได้มี

การกล่าวถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในสถานศึกษาไว้ใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 4 “ครู” หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน “ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน “ผู้บริหารการศึกษา” หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษานอกสถานศึกษาตั้งแต่ระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป “บุคลากรทางการศึกษา” หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ และ มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง

จากที่กล่าวมาข้างต้นเราจะเห็นได้ว่าการบริหารงานของสถานศึกษานั้นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานของทุกฝ่ายงานนั้นก็คือบุคลากรที่อยู่ในสถานศึกษา อันได้แก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และ บุคลากรทางการศึกษา โดยผู้บริหารจะมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์เหล่านั้นผ่านทางฝ่ายบริหารงานบุคคล ซึ่งมีหน้าที่ในการส่งเสริม ช่วยเหลือ พัฒนาให้ทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพอันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพุทธศักราช 2546 และ 2553 เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจกระจายอำนาจ การบริหารจัดการศึกษาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการ มีเอกภาพในการบริหารจัดการศึกษา โดยดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 27 เขตการปกครอง มีโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด 52 โรงเรียน ซึ่งโรงเรียนส่วนใหญ่ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษจำแนกตามจำนวนนักเรียน จึงเป็นผลให้มีจำนวนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและดำเนินงาน ภายในโรงเรียนเป็นจำนวนมาก และจากสถานการณ์ปัจจุบันที่โครงสร้างทางประชากรมีการเปลี่ยนแปลง ประเทศไทยเข้าสู่ภาวะสังคมผู้สูงอายุ ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา โรงเรียนต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีอัตราเกษียณสูง ทำให้มีการเปิดอัตราบรรจุครูใหม่เป็นจำนวนมากเช่นเดียวกัน ซึ่งสถานการณ์นี้ทำให้เกิดความแตกต่างทางช่วงวัย ภูมิหลังความเป็นมา ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และวิทยฐานะของบุคลากรในโรงเรียน นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้มีประกาศ นโยบายและจุดเน้น ปิงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2566 จุดเน้นข้อที่ 1. สร้างความตระหนักให้กับครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียน สามารถวิเคราะห์ ประเมินสถานการณ์ความเสี่ยงและเสริมสร้างแนวทางป้องกันและดูแลความปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยเฉพาะความปลอดภัย

จากภัยคุกคามทุกรูปแบบ ซึ่งถือเป็นหนึ่งในภารกิจของฝ่ายบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในการดำเนินการให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่

จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาหลักการและความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เพื่อให้ทราบถึงแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อันจะนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและจะส่งผลไปสู่ผลผลิตของสถานศึกษาหรือก็คือนักเรียนที่เรียนและจบการศึกษาจากสถานศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและวิทยฐานะ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยมีวิธีดำเนินการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 52 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 5,535 คน

ตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 357 คน ซึ่งได้มาจากการใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของโคเฮนและคณะ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (Cohen, Manion, and Morrison, 2011:147) แล้วทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi stage Sampling) โดยการแบ่งจากการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสหวิทยาเขตสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปด้านสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน จำนวน 42 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

โดยแบบสอบถามมีผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่านทำการตรวจสอบความเหมาะสมของสำนวนภาษาและความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามตัวแปร มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.970 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.505 - 0.819 โดยการเก็บข้อมูลนั้นผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดดังกล่าว ผ่านทาง Google Form ระหว่างวันที่ 23-30 มกราคม 2566 ได้รับการตอบกลับคืนจำนวน 357 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.40

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และวิทยฐานะ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé's multiple comparison method)

ผลการวิจัย

จากการศึกษา บริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สรุปผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาความสามารถในการดูดซับความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

ความสามารถในการดูดซับความรู้	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
1. การวางแผนอัตรากำลังและตำแหน่ง	4.16	0.46	มาก
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.28	0.40	มาก
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.27	0.42	มาก
4. การพัฒนาบุคลากร	4.33	0.39	มาก
5. การดำรงรักษาบุคคล	4.29	0.39	มาก
รวม	4.27	0.34	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าครุมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= 0.39) การดำรงรักษาบุคคล ($\bar{X} = 4.29$, S.D.= 0.39) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.28$, S.D.= 0.40) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.27$, S.D.= 0.42) และการวางแผนอัตรากำลังและตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.16$, S.D.= 0.46) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (ตาราง 2)

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารงานบุคคล	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.		
1. การวางแผนอัตรากำลังและตำแหน่ง	4.16	0.41	4.22	0.67	-.656	0.513
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.26	0.36	4.36	0.50	-1.543	0.126
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.25	0.35	4.33	0.61	-1.003	0.319
4. การพัฒนาบุคลากร	4.33	0.36	4.37	0.49	-.636	0.526
5. การดำรงรักษาบุคคล	4.27	0.36	4.36	0.48	-1.807	0.072
รวม	4.25	0.29	4.33	0.48	-1.585	0.234

จากตารางที่ 2 พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (ตาราง 3)

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

การบริหารงานบุคคล	ประสบการณ์ทำงาน			F	p
	$\bar{X}$ น้อยกว่า 5 ปี	$\bar{X}$ 5 -10 ปี	$\bar{X}$ มากกว่า 10 ปี		
1. การวางแผนอัตรากำลังและตำแหน่ง	4.17	4.13	4.30	2.839	0.060
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.28	4.27	4.32	0.218	0.804
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.29	4.22	4.35	1.979	0.140
4. การพัฒนาบุคลากร	4.35	4.28	4.44	3.495	0.031*
5. การดำรงรักษาบุคคล	4.30	4.26	4.32	0.614	0.542
รวม	4.28	4.23	4.34	2.227	0.109

จากตารางที่ 3 พบว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นด้านการพัฒนาบุคลากร มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางที่ระดับ .05

2.3 ครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (ตาราง 4)

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ

การบริหารงานบุคคล	วิทยฐานะ			F	p
	$\bar{X}$ ไม่มีวิทย ฐานะ	$\bar{X}$ ครูชำนาญ การ (คศ.2)	$\bar{X}$ ครูชำนาญการพิเศษ (คศ.3)ขึ้นไป		
1. การวางแผนอัตรากำลังและ ตำแหน่ง	4.16	4.11	4.47	9.975	0.000*
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.28	4.23	4.46	4.679	0.010*
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.29	4.19	4.45	6.565	0.002*
4. การพัฒนาบุคลากร	4.34	4.27	4.54	8.079	0.000*
5. การจํารงรักษาบุคคล	4.27	4.27	4.41	2.268	0.105
รวม	4.27	4.21	4.47	8.801	.000*

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการจํารงรักษาบุคคลไม่แตกต่างกัน (ตาราง 4)

ทั้งนี้ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ พบว่า ครูที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ (คศ.3) ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในภาพรวม และรายด้าน มากกว่ากับไม่มีวิทยฐานะและครูชำนาญการ (คศ.2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เนื่องจาก ครูมีความเห็นว่าการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ต้องอยู่ภายใต้กรอบการดำเนินงาน ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการทำงาน โครงสร้าง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ซึ่งเป็นเรื่องพื้นฐานที่ครูส่วนใหญ่รับรู้และเข้าใจอยู่แล้ว รวมถึงการบริหารงานบุคคลยังเป็นหนึ่งในหลักสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา สา

รัมย์ (2562:93) กล่าวว่า การจัดการด้านการบริหารงานบุคคลตามกรอบและโครงสร้างการบริหาร ทรัพยากรของกระทรวงศึกษากำหนดไว้อย่างชัดเจน ทำให้ครูมีความรู้และเข้าใจสภาพและปัญหา การบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญพื้นฐานของกระบวนการบริหาร ที่ความสำเร็จของ งานขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาในอนาคต สอดคล้องกับ วนิดา เหลน ปก (2560:83) กล่าวว่า การดำเนินงานการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามกฎ ระเบียบของ พระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 พ.ศ.2553 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัย กิจ (2561:134) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่ทำให้ สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้กำหนดไว้ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมิ การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นเป้าหมายสูงสุดในความ รับผิดชอบของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งอภิปรายเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและตำแหน่ง ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน บุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้าน การวางแผนอัตรากำลังและตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษามี กระบวนการในการวางแผนอัตรากำลังและตำแหน่งเป็นประจำอยู่แล้วในทุกสถานศึกษา ในรูปแบบ ของแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งจัดทำขึ้นเพื่อการ เตรียมความพร้อมด้านจำนวนบุคลากรให้เพียงพอต่อปริมาณงาน เวลาที่ปฏิบัติงานและทักษะ ความรู้ความสามารถในงานนั้น ๆ สำหรับสถานศึกษาในปัจจุบันและอนาคต สอดคล้องกับ สุภา ภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561, หน้า 134) กล่าวว่า สถานศึกษามีภาระงานจำนวนมาก ทำให้ต้องมึ การวางแผนอัตรากำลังประจำในทุกปี เพื่อปรับภาระงานกับตำแหน่งให้มีความเหมาะสมกันมาก ที่สุด สอดคล้องกับ พัฒนกุล สุขสันต์ (2564, หน้า 72) กล่าวว่า ความก้าวหน้าของหน่วยงาน ขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของบุคคลที่มีอยู่ในหน่วยงานหรือองค์กรเป็นสำคัญ

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ ครูนั่น จะต้องเป็นไปตามนโยบายและหลักเกณฑ์ของกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนบุคลากรทางการ ศึกษาที่ทางสถานศึกษาได้มีกระบวนการในการคัดเลือกสรรหาอย่างเป็นยุติธรรม โปร่งใส เป็นไป ตามแนวทางที่ได้กำหนดเอาไว้เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่ทางสถานศึกษาได้ กำหนดเอาไว้ สอดคล้องกับ ปทุมพร กาญจนอดิธ (2561:125) กล่าวว่า สถานศึกษามีบทบาท หน้าที่ในการสำรวจ เสนอเหตุผลและความจำเป็น เพื่อขอความเห็นชอบในการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้งบุคลากร แต่อำนาจในการสรรหาและแต่งตั้งเป็นของอนุกรรมการข้าราชการและบุคลากร ทางการศึกษาของประจำแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา สอดคล้องกับ วิภาดา สารรัมย์ (2562:94) กล่าว ว่า สถานศึกษามีกระบวนการ หลักการและกลวิธีต่าง ๆ ให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่ เหมาะสม โดยมีการประชาสัมพันธ์ในกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการศึกษา มีการแต่งตั้ง

คณะกรรมการคัดเลือกและสรรหา เพื่อให้กระบวนการคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส ยุติธรรม รวมไปถึงการทดสอบการปฏิบัติหน้าที่ด้วย สอดคล้องกับ

1.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก สถานศึกษาส่วนใหญ่จะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นประจำอยู่แล้ว อาจจัดผ่านกระบวนการประเมินเงินเดือนหรือการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นต้น ซึ่งครูและบุคลากรส่วนใหญ่ในสถานศึกษาให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีมาโดยตลอดทั้งนี้ก็เพื่อให้สถานศึกษาทราบถึงผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อันจะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ ตฤณชาติ ซึ่งพานิช (2562:222) กล่าวว่า สถานศึกษามีการประเมินรอบด้านและมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน สร้างข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้เข้ารับการประเมิน โดยต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีรูปแบบการประเมินต้องมีความหลากหลายและเป็นขั้นเป็นตอน เพื่อให้การประเมินเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับพัฒกุล สุขสานต์ (2564: 73) กล่าวว่า การดำเนินการตัดสินใจ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพตามต้องการผ่านการประเมินการปฏิบัติงานบุคลากรเป็นไปด้วยความพอใจ โดยมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเป็นถึงความก้าวหน้าของตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การเจริญเติบโตขององค์กร

1.4 ด้านการพัฒนาบุคลากร ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก กระบวนการที่จะส่งเสริมพัฒนาและปรับปรุงให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ความสามารถยิ่งขึ้น ก็คือ การพัฒนาบุคลากร ซึ่งอาจจัดโดยผ่านกิจกรรมการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ทั้งด้านวิชาการและปฏิบัติการ การสร้างผลงานด้านต่างๆ รวมถึงมีการศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน ทั้งนี้ต้องเป็นการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและครอบคลุม อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับ วิภาดา สารัมย์ (2562 : 96) กล่าวว่า สถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรม ประชุม สัมมนา จัดกิจกรรมศึกษาดูงาน เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ แล้วนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนางานต่อไป สอดคล้องกับ ตฤณชาติ ซึ่งพานิช (2562, หน้า 222) กล่าวว่า แนวทางการฝึกอบรมและพัฒนา คือ ให้มีกิจกรรมและการสัมมนา ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีมและให้ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็น จัดกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความสามัคคี โดยทำเป็นประจำต่อเนื่อง

1.5 ด้านการธำรงรักษาบุคคล ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการธำรงรักษาบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก การธำรงรักษาบุคลากรคือการที่สถานศึกษามีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรทางการศึกษา โดยการจัดสวัสดิการ การยกย่องชมเชย กรณีที่มีผลงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จ การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จัดเวรยามเพื่อรักษาความปลอดภัย เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นมีสภาพร่างกายและจิตใจที่พร้อมกับการปฏิบัติ

หน้าที่ อันจะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เต็มกำลังจนสามารถบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาได้ รวมถึงเป็นการสร้างความรู้สึกอันดีให้บุคลากรอยากที่จะปฏิบัติงานกับสถานศึกษายาวนานที่สุด สอดคล้องกับ วิภาดา สารมัย (2562, หน้า 93) กล่าวว่า การบำรุงรักษาเป็นผลจากการที่ผู้บริหารการตระหนักและให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรเปรียบเสมือนทรัพยากรอันมีค่าในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับ สุภาภรณ์ หาญณรงค์กิจ (2561, หน้า 135) กล่าวว่า การบำรุงรักษาบุคลากรเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์การเป็นอย่างมาก เนื่องจากมันขึ้นอยู่กับปฏิบัติงานของบุคลากร จึงเป็นหน้าที่ขององค์การที่จะต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจ

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและวิทยฐานะ ซึ่งอภิปรายผล ได้ดังนี้

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน เนื่องจาก ครูที่มีระดับการศึกษาต่างก็มีความคิดเห็นตรงกันว่า การบริหารงานบุคคลเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลโดยตรงต่อการบริหารสถานศึกษาให้สามารถดำเนินงานหรือกระบวนการด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการดำเนินงานของครูในสถานศึกษานั้น คุณสมบัติด้านระดับการศึกษานั้นมีความเกี่ยวข้องต่อการดำเนินงานด้านบุคคลน้อย เพราะครูส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในระดับปริญญาตรีขึ้นไปอยู่แล้ว สอดคล้องกับ สุภาภรณ์ หาญณรงค์กิจ (2561:137) กล่าวว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันให้ความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล เพราะเป็นภารกิจที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการทำให้ทุกคนในสถานศึกษาร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกันสอดคล้องกับ พัฒนกุล สุขสันต์ (2564: 74) กล่าวว่า บุคลากรในทุกระดับการศึกษามีมุมมองในการทำงานที่เหมาะสมกับงาน และเข้าใจในกระบวนการทำงาน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการพัฒนาบุคลากร มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางที่ระดับ .05 เนื่องจาก ครูที่มีประสบการณ์ทำงานไม่ว่าจะระยะเวลาสั้นเท่าไร ก็เห็นถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคล อันเป็นกระบวนการที่สัมพันธ์กับบุคลากรในสถานศึกษาตั้งแต่ก้าวแรกที่เข้ามาในสถานศึกษาจนถึงวันสุดท้ายในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีกระบวนการดำเนินงานด้านบุคคลไม่ต่างกัน ตามนโยบายและกฎเกณฑ์ของกระทรวงศึกษาธิการ ทำให้ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันจึงมีความคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกัน สอดคล้องกับ เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560, หน้า 105) กล่าวว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี ช่วงเวลา 10 –

20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการดำรงรักษาบุคคลไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก ครูที่มีวิทยฐานะในระดับชำนาญการพิเศษ (คศ.3) ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มากกว่าครูที่ไม่มีวิทยฐานะหรือวิทยฐานะชำนาญการ (คศ.2) เนื่องมาจากครูที่มีวิทยฐานะในระดับสูงส่วนใหญ่จะเป็นครูที่ผ่านระยะเวลาการปฏิบัติงานและต้องผ่านขั้นตอนการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว จึงมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานบุคคลนั้นมีความสำคัญอย่างมากในการส่งเสริมการทำงานของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ อันจะเป็นการขับเคลื่อนให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ด้วย

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงว่าครูให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองเป็นอย่างมาก ซึ่งสถานศึกษาสามารถส่งเสริมได้โดยการจัดกิจกรรมให้ครูได้เข้าร่วม เช่น การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ทั้งด้านวิชาการและปฏิบัติการ การสร้างผลงานด้านต่างๆ รวมถึงมีการศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน การบริหารงานบุคคลเป็นหนึ่งในฝ่ายงานที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบหลักดังนี้ การวางแผนอัตรากำลังและตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรและการดำรงรักษาบุคคล ในการดำเนินงานการบริหารบุคคลในทุกด้านให้ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทั้งสถานศึกษา ผ่านการกระบวนกรที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานของครูอย่างมีคุณภาพ ที่จะส่งผลให้สถานศึกษาสามารถบรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงาน การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นได้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับที่ 3) และแก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2553*. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- ตฤณชาติ ชิงพานิช. (2559). *แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนฐานบินกำแพงแสน*.
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร
- เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2559). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2.บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
- ปทุมพร กาญจนอรรถ. (2561). *แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- พัฒนกุล สุขสันต์. (2564). *การศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีนคร 2*. วารสารคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2564(4), 63-76
- วนิดา เหลนปก. (2560). *การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์)*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร
- วิภาดา สารมัย. (2562). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎามนตรี. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ.2560-2564*.
กรุงเทพมหานคร
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. (2565). *แผนปฏิบัติงานประจำปี พ.ศ. 2565*. กรุงเทพมหานคร
- _____. (2566). *ประกาศนโยบายและจุดเน้น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2566*. กรุงเทพฯ:
สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ*
พ.ศ. 2561 – 2580. กรุงเทพมหานคร
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง*.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล. (2561). *การวิจัยทางการศึกษาแนวคิดและการประยุกต์ใช้ Educational Research Concepts and Application*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย