

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร  
PERSONNEL ADMINISTRATION OF SCHOOL IN DINDAENG DISTRICT OFFICE  
UNDER BANGKOK METROPOLITAN

อารยา ไชยผาบ

Arraya Chaiyaphab

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

E-mail: 6533100165@bkkthon.ac.th

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร และ (2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามการประเมินของครู จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรเป็นครูสถานศึกษาในสำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 280 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ จำนวน 162 คน วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ

ผลการวิจัย พบว่า (1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามการประเมินของครู จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

---

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล โรงเรียนในสำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร

---

**ABSTRACT**

The objectives of this research were: (1) to study the personnel administration of schools in Din Daeng District Office under Bangkok Metropolitan; and (2) to compare the personnel administration of schools in Din Daeng District Office. under Bangkok Metropolitan according to teachers' evaluations, classified by age, educational level. and teaching experience.

This research was survey research. The population consisted of 280 teachers in Din Daeng District Office under Bangkok Metropolitan. The sample used stratified random sampling, totaling 162 teachers. The research method consisted of 4 steps: (1) study related documents and research; (2) create Research tools; (3) collect data; and (4) analyze data. The instrument used for data collection was a questionnaire

with a 5-point rating scale. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation. t-test and F-test

The results were found that: (1) the personnel administration of schools in Din Daeng District Office under Bangkok Metropolitan, overall and each aspect were at high level; and (2) to compare the personnel administration of schools in Din Daeng District Office. under Bangkok Metropolitan according to teachers' evaluations, classified by age, educational level. and teaching experience, overall were not different.

---

Keywords: Personnel Management, School in Din Daeng District Office, Bangkok Metropolitan

---

## บทนำ

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นกระบวนการการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคคลในองค์กร ภารกิจสำคัญคือการมุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถ ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเกิด ความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎ ระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้รับการยกย่องและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบได้อย่างเต็ม ศักยภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนั้น การบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษาจึงมีความสำคัญมาก เพราะเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารองค์กร หากสถานศึกษาใดประกอบไปด้วยบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง คือมีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะในงานหลัก มีคุณธรรมและจรรยาบรรณที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557:43)ย่อมส่งผลให้สถานศึกษาแห่งนั้นมีทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพ ในการสร้างคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศชาติ ตั้งแต่ กระบวนการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการขององค์กร การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และวินัยและการออกจากราชการ เพื่อให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงาน เห็นคุณค่าของบุคคล ทำงานบรรลุเป้าหมายสูงสุดตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550:70)

กรุงเทพมหานครมีการแบ่งกลุ่มสถานศึกษาออกเป็น 6 กลุ่ม คือ 1)กลุ่มกรุงเทพกลาง 2) กลุ่มกรุงเทพใต้ 3) กลุ่มกรุงเทพเหนือ 4)กลุ่มกรุงเทพตะวันออก 5)กลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือ และ 6)กลุ่มกรุงเทพมหานครใต้ ซึ่งโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพกลาง มีสำนักงานเขตทั้งหมด 9 เขต ได้แก่ สำนักงานเขตพระนคร สำนักงานดุสิต สำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย สำนักเขตราชเทวี สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ สำนักงานเขตห้วยขวาง สำนักงานเขตดินแดง สำนักงานเขตวังทองหลาง และสำนักเขตพญาไท ซึ่งสำนักงานเขตเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร และมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานในเชิงนโยบาย ให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาชาติ โดยมีภารกิจหลัก ด้านการบริหารงานวิชาการ และการแจ้งเด็กเข้าเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ และมีภารกิจสนับสนุนคือ การบริหารงานงบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารงานทั่วไป รวมทั้งการดูแลศูนย์วิชาการเขต ดำเนินงานของโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ย่อมมีปัญหาในการบริหารจัดการ (สภา กรุงเทพมหานคร, 2560)

จากที่กล่าวมาข้างต้นสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตดินแดง มีโรงเรียน 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนสามเสนนอก(ประชาราษฎร์อนุกุล) โรงเรียนวิชูทิศ และโรงเรียนวิชาวกร ในการดำเนินงานของโรงเรียนไม่ว่าจะเป็น การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ย่อมมีปัญหาในการ บริหารจัดการ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ครูมีภาระงานมากจากหน่วยงานภายนอกที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียน การสอน(สภาคกรุงเทพมหานคร, 2560) อีกทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการใช้ผลงานและดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาซึ่งถือเป็นเรื่องละเอียดอ่อนส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน (กัลยทิศา ทอง นาค, 2562) ซึ่งการบริหารงานบุคคล ยังพบปัญหาหลายด้านทั้งยังขาดกิจกรรมที่จะร่วมสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างครู อัน ส่งผลไปถึงการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ถ้าสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลที่ดีย่อมส่งผลดีต่อการบริหารจัดการศึกษา ของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายไปได้เป็นอย่างดี บุคลากรยังขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาจสืบเนื่องมาจาก บุคลากรส่วนหนึ่งมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ขาดความตั้งใจกระตือรือร้น ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ จึงทำ ให้เกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ใจ ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานซึ่งเหตุผลดังที่กล่าวมา ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของผู้ เรียนทำให้ ไม่สามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นได้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อหน่วยงานและคุณภาพ การศึกษาของผู้เรียนเป็นอย่างมาก

จากปัญหาที่กล่าวในข้างต้นพบว่า หากสถานศึกษามีระบบการบริหารงานบุคคลที่เป็นไปตามระเบียบ แบบ แผน กฎเกณฑ์ย่อมส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วาง ไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสำนักงานเขตดินแดง สังกัด กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนและยกระดับคุณภาพการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อันจะเกิดผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของไทยต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามการ ประเมินของครู จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน

### ขอบเขตของการวิจัย

#### 1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ครูผู้สอนและผู้บริหารของโรงเรียนในสำนักงานเขตดินแดง จำนวน 3 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2566 รวมประชากร 280 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสามเสนนอก(ประชาราษฎร์อนุกุล) โรงเรียนวิชาวกร และโรงเรียนวิชูทิศ ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2566 ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรตารางคำนวณขนาด กลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970:608) กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 162 คน

#### 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาวิจัยคั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยโดยมุ่งศึกษาการบริหารงาน บุคคลของโรงเรียน ในสำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร จากการสังเคราะห์เอกสารตามแนวคิดของนักวิชาการด้านการศึกษา ซึ่งมึ การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่ตรงกัน โดยใช้การสังเคราะห์ที่มีระดับผลรวม ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป จึงได้การบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1)การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2)การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง 3)การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4)วินัยและการรักษาวินัย และ 5)การออกจากราชการ

#### 3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น คือ สถานภาพของครูที่ทำการสอนในโรงเรียนในสำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย และ 5) การออกจากราชการ

#### 4. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

4.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ (Forced Choice)

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของบุคลากรใน 5 ด้าน คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ ด้านละ 10 ข้อ รวม 50 ข้อซึ่งมีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's rating scales) โดยกำหนดค่าระดับคะแนนของแต่ละช่วงน้ำหนัก

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2 วิธีการสร้างเครื่องมือ การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ทำการวิจัย ดังนี้ การสร้างเครื่องมือในการวิจัย แบบสอบถาม แบ่งเป็น 6 ขั้นตอน

1) ศึกษาค้นคว้าเอกสารตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และรวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตัวแปรทุกตัวตามกรอบแนวคิด และขอบเขตของการวิจัย

3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นขอความเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้องเหมาะสม ความครอบคลุมของเนื้อหา และการใช้ภาษาในแบบสอบถาม

4) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสมในประเด็นของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้ตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (OC : index of item-objective congruence) กำหนดเกณฑ์ในการตรวจสอบพิจารณาข้อคำถาม

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 ด้าน พบว่า ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00

5) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูและบุคลากรทางการศึกษาของ โรงเรียนในสำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

6) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือและมีความสมบูรณ์เรียบร้อยแล้ว มาไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

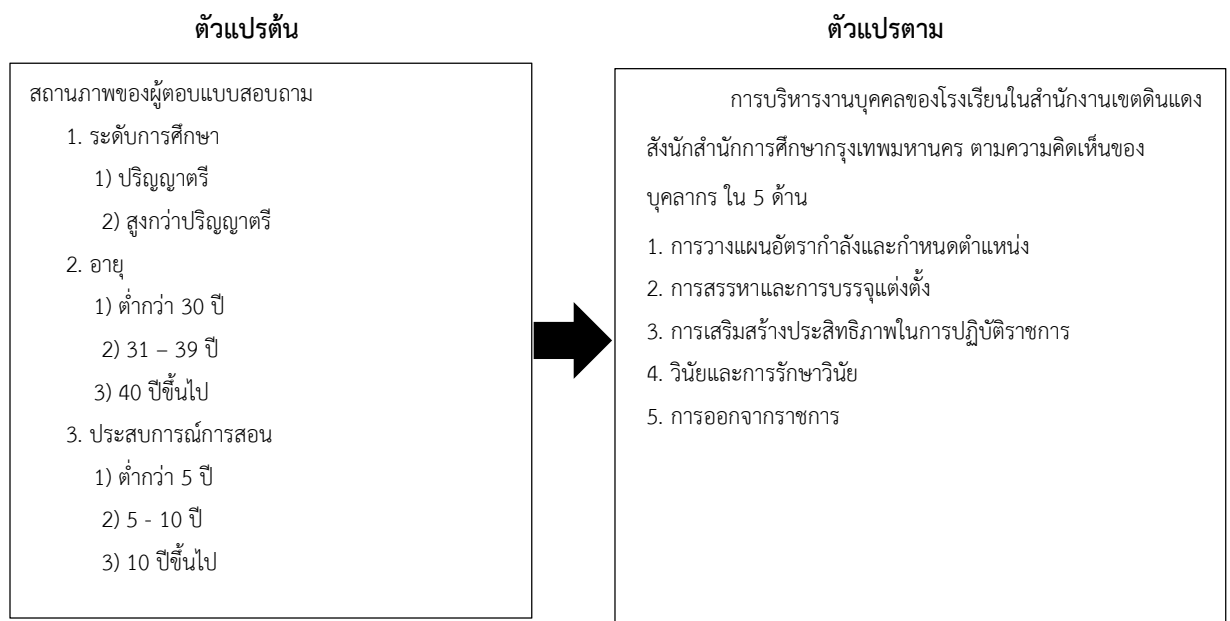
### 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ 1) ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ด้วยดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) 2) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์และแอลฟา ( $\alpha$ -coefficient) ของครอนบาค

5.2 สถิติขั้นพื้นฐาน 1) ความถี่ 2) ร้อยละ 3) ค่าเฉลี่ย และ 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 สถิติที่ใช้ตรวจสอบสมมติฐาน 1) การทดสอบค่าที (t-test) 2) การทดสอบค่าเอฟ (F-test)

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### ผลการวิจัย

ผลการศึกษการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามมีขนาดประชากร 280 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 162 คน ได้รับแบบสอบถามจำนวน 162 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 30-40 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 66.05 รองลงมาคืออายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 17.28 และอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67

1.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 83.95 รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 16.05

1.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 43.21 รองลงมาคือ 5-10 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 29.01 และ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 27.78

## 2. การวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร

2.1 การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามการประเมินของครูที่สอนของโรงเรียนในสำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมาคือด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผน อัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการลาออกจากราชการอยู่ในลำดับ เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า

2.1.1 ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่ง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่งโดยรวมและรายชื่อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีศักยภาพในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือผู้บริหารมีการเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตราค่าจ้างต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขต และผู้บริหารมีการแก้ปัญหาและปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสำนักงานเขตดินแดง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารมีการดำเนินการตามขั้นตอนในการสรรหา ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว และ ผู้บริหารมีการส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการเลื่อน ระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น รองลงมา คือผู้บริหารมีการส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการเลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น และผู้บริหารมีการดำเนินการตามขั้นตอนในการสรรหา ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายชื่อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าร่วมประชุม สัมมนาและอบรม รองลงมา คือผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างผลงานด้านวิชาการ และผู้บริหารส่งเสริมให้ข้าราชการครูเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญ จักรพรรดิมาลา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัยการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสำนักงานเขตดินแดง สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายชื่อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ถูกดำเนินการทางวินัยมีสิทธิ์อุทธรณ์ รองลงมาคือผู้บริหารมีการพัฒนาข้าราชการครูก่อนมอบหมาย ปฏิบัติหน้าที่ราชการ และผู้บริหารมีการรายงานผลการดำเนินงานทางวินัยไปยังสำนักงานเขต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.1.5 ด้านการออกจากราชการ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสำนักงานเขตดินแดง สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ จัดกิจกรรมแสดงมุทิตาจิตสร้างความประทับใจให้แก่ผู้เกษียณอายุราชการรองลงมาคือ ผู้บริหารมีการพิจารณาให้ ออกจากราชการ มีขั้นตอนที่ถูกต้องเป็นไปตามระเบียบวินัย และผู้บริหารสถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ได้รับโทษจำคุก โดย คำสั่งของศาลให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดย ประมาทหรือความผิดลหุโทษออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนก ดังนี้

3.1 การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน พบว่าการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสำนักงานเขตดินแดง สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมี ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างและกำหนด ตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และด้านวินัยและการรักษาวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

3.2 การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3.3 การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทการสอบ จำแนกตามประเภทการสอบ โดยรวมและรายด้านโดยไม่แตกต่างกัน

### อภิปรายผล

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาสามารถวิเคราะห์ผลและนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานครโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนในสำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน และมีจัดการด้านการบริหารงานบุคคลตามนโยบายของสำนักงานการศึกษา ที่กำหนดกรอบโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งมีความรู้ความเข้าใจในสภาพการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหารที่มีความสำคัญของกระบวนการบริหารหรือวิธีการบริหารองค์กรโดยทั่วไป เพราะความสำเร็จของงานนั้นขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ที่จะพัฒนาคุณภาพของการศึกษาให้มีศักยภาพ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระเสด็จ ปภัสสร (วงษ์พันธุ์เสือ)(2554) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนิช ศรีลาคำ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุเทพ เท่งประกิจ (2557) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า ด้านการวางแผนกำลังคน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิชากร อาจเอี่ยม (2559) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรในโรงเรียน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพระเสด็จ ปภัสสร (วงษ์พันธุ์เสือ) (2555) ได้ทำวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าการบริหาร งานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกกรรณิกา ตงมันคง (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอนุบาลสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ข้อที่มากที่สุดคือผู้บริหารมีศักยภาพในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการวางแผนอัตรากำลัง เป็นกระบวนการแรกๆที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการสำรวจ กำหนดความต้องการด้านกำลังคนไว้ล่วงหน้า โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายและมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้องค์การจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในการใช้คนซึ่งจะทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ นำข้อมูลที่ใช้ในการจัดทำ

แผน เป็นข้อมูลระบบสารสนเทศ เพื่อวางแผนอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์ทั้งในด้านปริมาณและความสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการของหน่วยงานมาปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด (สายพิน เยี่ยมสวัสดิ์. 2560:24)

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมและรายชื่อทุกชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร มีการกำหนดขั้นตอนในการสรรหาบุคลากร เพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและจัดปฐมนิเทศแก่บุคลากรใหม่ให้มีความรู้ทุกด้านในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวราพร พรมแก้วพันธ์ (2557) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสง่าศิลป์ ศรีพิ้ว (2555) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนในศูนย์อำนวยการเครือข่ายภูพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนในศูนย์อำนวยการเครือข่ายภูพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธารัตน์ ลาแสง (2557) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในสำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร สนับสนุนให้ บุคลากรเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาดูงานสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรให้มี การพัฒนาสื่อ และนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการฝึกอบรมอย่างกว้างขวางและประกวดสื่อหรือนวัตกรรมและอนุญาตแก่บุคลากรได้ศึกษาต่อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโสภณ สวายุทธ (2557) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคล ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับ การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้อง กับงานวิจัยของเนตรนภา นามสพุง (2559) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน อำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีลา คำ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคอุบลราชธานีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคอุบลราชธานีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การสร้างเสริมประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ การวางแผนอัตรากำลังและการดำรง ตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและการรักษาขวัญและการออกจากราชการ

1.4 ด้านวินัยและการรักษาขวัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนในสำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร ให้หลักฐานรับรองการทำงานแก่บุคลากรที่พ้นจากงาน เพื่อนำไปประกอบอาชีพอื่น ๆ มีการวางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พ้นจากงานอย่างเหมาะสมและเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นคู่มือและมีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาบุคลากรที่ทำผิดกฎระเบียบ และข้อบังคับและประพฤตินิยมของโรงเรียนให้พ้นจากงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรหมมาลากร กลยาณเมธี (บุญสอน) (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรโรงเรียน



พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขต กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คะแนนเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านวินัยและการรักษาวินัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกกรรณิกา คงมั่นคง (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอนุบาลสมุทรสาคร สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวราพร พรหมแก้วพันธ์ (2556) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แต่ละด้านอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายชื่อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร มีการจัดอบรมทำความเข้าใจแนวทางการออกจากราชการ ทั้งกรณีการเจ็บป่วย การโอนย้าย การจัดกิจกรรมมุทิตาจิตสร้างความประทับใจให้แก่ผู้เกษียณอายุราชการ อย่างมีแบบแผนและชัดเจนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ สติภา, ภูวดล จุลสุคนธ์และฐาปกรณ์ แก้วเงิน (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกดังนี้

2.1 จำแนกตามอายุโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทาง สถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี เป็นช่วงอายุที่มีความทันสมัยต่อการใช้ เทคโนโลยีในการทำงานเป็นทีม ซึ่งวิธีการบริหารงานแบบใหม่ที่จะทำให้การบริหารงานบุคคลง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูลหรือการแก้ปัญหาและการส่งข้อมูล ข้าราชการครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จึงมีความคิดเห็นเห็นแตกต่างจาก ช่วงอายุอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ สติภา (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นในการ บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาใกล้เคียงกันหรือคล้ายตามกันในด้านต่างๆ ทั้งการปฏิบัติ ตามกฎเกณฑ์ ระเบียบแบบแผนหรือข้อปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน

2.3 จำแนกตามประสบการณ์การสอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกัน ที่อยู่ ในเหตุการณ์ เดียวกันหรือสิ่งแวดล้อมเดียวกันก็จะมีความคิดเห็นที่คล้ายตามกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สง่าศิลป์ ศรีพันธ์(2555)ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนในศูนย์อำนวยการเครือข่ายภูพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โดยมีภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของวราพร พรหมแก้วพันธ์(2556) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ประสบการณ์การปฏิบัติราชการ พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง จากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ปัญหาและปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจน มีการกำหนดขั้นตอนในการแก้ปัญหาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถรับรู้ได้อย่างทั่วถึง โดยการแก้ปัญหาควรเป็นไปตามกฎและระเบียบ แบบแผนของการบริหารงานบุคคล

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการตามขั้นตอนในการสรรหาลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีส่วนรับผิดชอบต่อการบริหารบุคคลจะต้องกำหนดนโยบาย วิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่ชัดเจนมีระเบียบแบบแผนปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้เงินงบประมาณ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจากนี้ สถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษาภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนดการปฏิบัติ

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความรู้ด้านงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานด้านเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยแจ้งระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอนการดำเนินการ ในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารับทราบ สรุวจำข้าราชการครูที่มีอายุราชการครบตามกำหนดเวลาที่สามารถขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ได้ แต่งตั้งมอบหมายบุคลากรเพื่อดำเนินการในเรื่องดังกล่าว เพื่อเป็นสร้างขวัญและกำลังใจในการดำเนินงานของข้าราชการครู และแจ้งประชาสัมพันธ์เพื่อกำหนดรวบรวมส่งขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการรายงานผลการดำเนินงานทางวินัยไปยังสำนักงานเขต มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรป้องกันมิให้เกิดเหตุแห่งการกระทำผิด ด้วยความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีการจัดอบรมให้ความรู้ และประชุมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พร้อมทั้งหากพบว่ามีกรณีการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารไม่ควรปล่อยให้เรื่องนั้นผ่านไปอย่างเงียบๆควรมีการเรียกไปสอบถามข้อเท็จจริงหรือหากเป็นวินัยร้ายแรงควรนำเข้าที่ประชุมและตั้งกรรมการสอบทันที พร้อมรายงานผลไปยังสำนักงานเขตให้ทราบ

5. ด้านการออกจากราชการ จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาล รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละแห่งไม่มีข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิดถึงขั้นให้ออกจากราชการแต่ควรมีการศึกษากรณีตัวอย่างในการให้ความรู้ถึงโทษที่จะได้รับหากมีการกระทำความผิดและผู้บริหารควรมีการติดตามผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อป้องกันมิให้เกิดเหตุกับสถานศึกษาของตน

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร

2. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตดินแดง กับสำนักงานเขตอื่นๆเพื่อผลวิจัยที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นและการได้มากซึ่งข้อมูลใหม่ๆ สามารถนำไปปรับใช้กับ การบริหารงานบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### เอกสารอ้างอิง

- กนกกรรณิกา ตงมันคง. (2555). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอนุบาลสมุทรสาครสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,วิทยาลัยทองสุข.
- ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). *การบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1*. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี)
- ทิชากร อัจเจียม. (2554). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดส ำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- เนตรนภา นามสพุง. (2555). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากช่องสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ปาริชาติสตีภา. (2558). *บริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พระเส็ง ปภัสสร (วงษ์พันธุ์เสื่อ). (2555). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 1*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วราพร พรหมแก้วพันธ์. (. (2557*การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอนายอ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต2*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม. ยะลา :มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สง่าศิลป์ ศรีพั้ว. (2555).*ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนในศูนย์อำนวยการเครือข่ายภูพาน ของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สุดารัตน์ลาแสง. (2557). *การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (. (2560 *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579*. กรุงเทพฯ:บริษัท พริกหวานกราฟ ฟิค จำกัด
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. Educational and Psychological Management, 30(3), 607-609.