**สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้** **อรพินธุ์ เกิดกันฑ์1**,ปทุมพร เปียถนอม22 1ฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร โทร. 081 414 2931

2สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โทรศัพท์ 089 259 9981 e-mail : orapink\_pin@hotmaill.com

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหาร งานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .985 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน แบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย และ 2) ครูที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ ไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ :** การบริหารงานบุคคล, สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล, โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

**Situation of Personnel Administration Problems**

**in School under the Bangkok Metropolis, South Bangkok Area**

**Orapin Kerdkun2**,Patumphorn Piatanom1

1Department of Education Phra Khanong District Office Bangkok Metropolis, Tell 66 81 414 2931

2Educational Administration Branch Faculty of Education Ramkhamhaeng University, Tell. 66 89 259 9981

E-mail address : orapink\_pin@hotmaill.com

**Abstract**

This survey study aimed to examine and compare the situation of personnel administration problems in school under the Bangkok Metropolis, south Bangkok area. The sample of 108 teachers working under the the Bangkok Metropolis, south Bangkok area in 2019 academic year, were categorized according to level of education and work experience. The instrument was a 40-item questionnaire, with the reliability of .985, querying about situation of personnel administration problems in school. Frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, and One-way ANOVA were employed to analyze data.

The findings revealed 1) a low level of overall situation of personnel administration problems in school, and 2) no significant differences among teacher with different levels and experiences.

**Keywords :** Personnel Administrations, Personnel Administration Problems, School under the Bangkok Metropolis

**บทนำ**

 ปัจจุบันโลกมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ แต่ละประเทศจึงมีการปรับตัวเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาและเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาที่จะส่งผลต่อคุณภาพของมนุษย์ การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง คุณภาพของมนุษย์มีบทบาทสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศ โดยเฉพาะในประเทศที่มีทรัพยากรอันจำกัด หากมีพลเมืองที่มีคุณภาพประเทศนั้นย่อมเจริญก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว ทั้งนี้คุณภาพของมนุษย์ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา

ดังนั้น กระบวนการจัดการศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ผู้บริหารต้องให้ความสนใจและพัฒนาการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะทำให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และจากการปรับเปลี่ยนบริบทโครงสร้างของการศึกษาไทยตามรูปแบบใหม่ในปัจจุบัน ที่ให้ความสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และมีศักยภาพ พร้อมที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและ มีประสิทธิภาพ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 บัญญัติไว้ว่า “ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง” จากการกระจายอำนาจดังกล่าวทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัวและเป็นอิสระ สามารถบริหารจัดการได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาบุคลากร ผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การบริหารงานบุคคล (Personnel Administration) เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นการบริหารหน่วยงานใด ถ้าการบริหารงานบุคคลขาดประสิทธิภาพ หน่วยงานนั้นๆ จะเจริญได้ยาก การบริหาร งานบุคคลในสถานศึกษาก็เช่นกัน งานจะได้ผลดีหรือผลเสียก็อยู่ที่บุคคลรับงานไปทำ ถ้าบุคคลที่รับงานไปทำขาดขวัญและกำลังใจ หย่อนสมรรถนะ ไม่มีความรับผิดชอบต่องาน งานก็จะบกพร่อง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารงานบุคคลให้ได้ผลดีและได้รับความสำเร็จในการทำให้บุคคลทุกฝ่ายในหน่วยงานร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ (วัฒนา วงศ์แหล้, 2556)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามุ่งส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดความคล่องตัวเป็นอิสระภายใต้กฎหมายและระเบียบตามหลักธรรมาภิบาล การส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และความก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการภารกิจหลักที่สำคัญ ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การรักษาวินัย และการพ้นจากราชการ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวเป็นการบริหารบุคคลที่มีความยุ่งยากและซับซ้อน ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ มีทักษะและประสบการณ์ในการบริหารเป็นอย่างดี

โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ เป็นโรงเรียนขนาดปานกลางและขนาดเล็ก การดำเนินงานของโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหาร งานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ย่อมมีปัญหาในการบริหารจัดการ และจากปัญหาดังกล่าวทำให้การบริหารงานบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัดขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้การพัฒนาโรงเรียนไม่ดีเท่าที่ควร บางโรงเรียนมีอัตรากำลังครูน้อยไม่เต็มกรอบอัตรากำลัง ครูต้องรับภาระการสอนหลายวิชาและต้องรับภาระงานด้านอื่นๆ เช่น งานด้านงบประมาณ งานบริหารทั่วไป งานพัสดุ และงานบุคคล ส่งผลให้ข้าราชการครูขอย้ายหรือขอโอนไปสังกัดหน่วยงานอื่น เนื่องจากภาระงานเกินกำลัง นอกจากนี้ข้าราชการครูจำนวนไม่น้อยที่กระทำผิดวินัยเพราะความไม่รู้วินัย จนเป็นเหตุให้ถูกฟ้องร้องหรือถูกลงโทษทางวินัย ซึ่งส่งผลกระทบต่อหน่วยงานและคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นอย่างมาก

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนและยกระดับคุณภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้

2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

**การทบทวนวรรณกรรม**

งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนหนังสือ ตำรา เอกสารและแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจาก ฐิติยาปทุมราษฎร์ และจิณณวัตร ปะโคทัง, 2557 จารุวรรณ นรพรม, 2558 จีรภัทร เชียงทอง, 2557 วิทยา ศรีจันทร์หล้า, 2553 นิรุทธิ์ พิกุลเทพ, 2559 พระเส็ง ปภสัสโร, 2555 ศิรินภาวรรณ ทุมคำ และนริสานันท์ เดชสุระ, 2559 และเนตรนภา นามสพุง, 2558 จากนั้นนำมาสังเคราะห์และสรุปเป็นนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อนำไปสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังรายละเอียดของนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

 1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการจัดหากำลังคนตามความต้องการของหน่วยงานไว้ล่วงหน้า โดยการวิเคราะห์ภาระงานและประเมินสภาพความต้องการกำลังคน การกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงาน การจัดทำแผนอัตรากำลัง การเสนอแผนอัตรากำลัง การกำหนดคุณลักษณะหรือคุณสมบัติบุคคล การกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม และการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

 2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามา ร่วมปฏิบัติงานในตำแหน่งและหน้าที่ที่เหมาะสมภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด โดยมีขั้นตอนตั้งแต่การสอบคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การมอบหมายภาระงาน การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ การแต่งตั้ง ย้าย โอน การบรรจุกลับเข้ารับราชการ การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง

 3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง กระบวนการส่งเสริมและเพิ่มพูน ให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ส่งผลให้หน่วยงานมีคุณภาพและ มีประสิทธิภาพ โดยดำเนินจัดกิจกรรมตั้งแต่การปฐมนิเทศการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้งก่อนและระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ การอบรมและสัมมนา การส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อ การส่งเสริมให้บุคลากรสร้างผลงานทางวิชาการ การยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่น รวมทั้งการเลื่อนเงินเดือน การได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ

 4. วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ที่กำหนดให้ข้าราชการยึดถือปฏิบัติหรืองดเว้นการปฏิบัติ กรณีมีผู้ฝ่าฝืนหรือกระทำผิดวินัยจะต้องถูกดำเนินการทางวินัย โดยแต่งตั้งกรรมการสืบสวนและสอบสวนข้อเท็จจริง หากพบว่าผิดจริงอาจให้พักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน และดำเนินการพิจารณาความผิด กำหนดโทษ และลงโทษผู้กระทำความผิด หากผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้รับความเป็นธรรมอาจยื่นเรื่องอุทธรณ์ร้องทุกข์ ทั้งนี้ ผู้บริหารควรเสริมสร้างวินัยให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัย และควรสร้างขวัญกำลังใจ สร้างพฤติกรรม และพัฒนาเจตคติจิตสำนึกที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

**วิธีดำเนินการวิจัย**

การวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ ประจำปีการศึกษา 2562 จำนวน 150 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ ประจำปีการศึกษา 2562 จำนวน 108 คน โดยใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion and Morrison (2011) และผู้วิจัยนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. การรวบรวมข้อมูล โดยการศึกษาเอกสาร ตำรา วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร งานบุคคล แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นขอบข่ายของสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ ที่สำคัญที่สุดจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และวินัยและการรักษาวินัย และสร้างเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ ให้ครอบคลุมตามนิยามศัพท์ ที่ศึกษา สังเคราะห์ และกำหนดไว้ เป็นลักษณะแบบตรวจสอบรายการมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ กำหนดเกณฑ์ในการแปลผลเป็น 5 ระดับ มีปัญหาการบริหารงานบุคคลระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ยมากกว่า 4.51 ระดับมาก คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50 ระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50 ระดับน้อย คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50 และระดับน้อยที่สุด คะแนนเฉลี่ยน้อยกว่า 1.51

2. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

**ผลการวิจัย**

การศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ โดยภาพรวมและรายด้าน

|  |  |
| --- | --- |
| ปัญหาการบริหารงานบุคคล  | ระดับปัญหา |
| $ \overbar{x}$ | **S.D.** | **ระดับ** |
| 1 | ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง | 2.73 | .92 | ปานกลาง |
| 2 | ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง | 2.70 | .90 | ปานกลาง |
| 3 | ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ | 2.39 | .78 | น้อย |
| 4 | ด้านวินัยและการรักษาวินัย | 2.19 | .88 | น้อย |
|  | **รวม** | **2.50** | **.73** | **น้อย** |

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้าน ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในระดับน้อย ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับปานกลาง

**ตารางที่ 2** การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัด

 กรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ จำแนกตามระดับการศึกษา

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ปัญหาการบริหารงานบุคคล |  ระดับการศึกษา |  |
| **ปริญญาตรี** | **สูงกว่าปริญญาตรี** | **t** |  ***p*** |
| $$\overbar{x}$$ | S.D. | $$\overbar{x}$$ | S.D. |
| 1 | ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง | 2.63 | .95 | 2.90 | .85 | -1.476 | .143 |
| 2 | ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง | 2.62 | .93 | 2.84 | .84 | -1.243 | .217 |
| 3 | ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ | 2.40 | .87 | 2.39 | .63 | .059 | .953 |
| 4 | ด้านวินัยและการรักษาวินัย | 2.09 | .94 | 2.34 | .77 | -1.436 | .154 |
|  | **รวม** | **2.43** | **.81** | **2.62** | **.58** | **-1.264** | **.209** |

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 3** การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัด

กรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **ประสบการณ์การทำงาน** |  |
| **ปัญหาการบริหารงานบุคคล** | **น้อยกว่า 5 ปี** | **5 - 10 ปี** | **มากกว่า 10 ปี** | **F** | ***p*** |
|  | $$\overbar{x}$$ | **S.D.** | $$\overbar{x}$$ | **S.D.** | $$\overbar{x}$$ | **S.D.** |  |  |
| 1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง | 2.61 | .95 | 3.14 | .81 | 2.57 | .89 | 3.933\* | .023 |
| 2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง | 2.67 | .81 | 3.01 | 1.05 | 2.52 | .83 | 2.634 | .077 |
| 3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ | 2.41 | .81 | 2.54 | .80 | 2.28 | .75 | .906 | .407 |
| 4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย | 2.13 | .93 | 2.27 | .92 | 2.19 | .82 | .200 | .819 |
|  **รวม** | **2.46** | **.74** | **2.74** | **.71** | **2.39** | **.71** | **2.117** | **.125** |

## \* *p* < .05

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ตามลำดับ

**อภิปรายผล**

จากการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ ใน 4 ด้าน ที่สำคัญ ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาการบริหาร งานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนที่มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความคล่องตัวเป็นไปตามระเบียบ มีการวิเคราะห์ภาระงานของโรงเรียนเพื่อวางแผนอัตรากำลัง มีการนิเทศ ติดตาม สรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูที่มีคุณสมบัติตรงตามสาขาวิชาที่สอน เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม ศึกษาต่อ ยกย่องชมเชยเมื่อมีการปฏิบัติงานที่ดีเด่น และมีการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านระเบียบวินัยและการรักษาวินัย จึงทำให้สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ อยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติยา ปทุมราษฎร์ และจิณณวัตร ปะโคทัง (2557) ที่ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรุทธิ์ พิกุลเทพ (2559) ที่ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ครูอาจเห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคลที่ช่วยให้งานประสบความสำเร็จ เกิดความสามัคคี ทำให้เกิดขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานและส่งผลให้สามารถนำองค์กรไปสู่เป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ นรพรม เพชรสุดา ภูมิพันธ์ และวิวรรณ กาญจนวจี (2558) ที่ศึกษาเรื่องสภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาราดา ณ ลานคา (2560) ที่ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน

**ข้อเสนอแนะ**

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำข้อมูลปัญหาการบริหารงานบุคคลไปใช้ในการวางแผนอัตรากำลังและวิเคราะห์การมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ จูงใจให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีและเลื่อนวิทยฐานะ ส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการครู ลดปัญหาการขอย้ายหรือการขอโอน ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนมีคุณภาพมากยิ่งขี้น

2. การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน และศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพต่อไป

**กิตติกรรมประกาศ**

ในงานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ ด้วยความอนุเคราะห์ข้อมูล แนวคิด ทฤษฏี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่เผยแพร่จากหลากหลายแหล่งเรียนรู้ที่ผู้วิจัยสามารถเข้าถึงและสืบค้นได้ ซึ่งผู้วิจัยขอขอบคุณมา ณ ที่นี้ ทั้งนี้ผู้วิจัยขอมอบความดีในการศึกษาวิจัยนี้แด่ครอบครัวผู้ซึ่งให้ความสนับสนุนในทุกด้าน และกำลังใจจากมิตรแท้ทุกท่าน

**เอกสารอ้างอิง**

จารุวรรณ นรพรม, เพชรสุดา ภูมิพันธ์ และวิวรรณ กาญจนวจี. (2558). การศึกษาเรื่องสภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. **วารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา**, ปีที่ 9 (ฉบับที่ 1), 21-25.

จีรภัทร เชียงทอง. (2557). **ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ฐิติยา ปทุมราษฎร์ และจิณณวัตร ปะโคทัง. (2557). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. **วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิชญทรรศน์**, ปีที่ 9 (ฉบับที่ 1), 17-25.

นิรุทธิ์ พิกุลเทพ. (2559). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. **วารสารวิจัยทาง**

**การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**, ปีที่ 10 (ฉบับที่ 2), 29-37.

เนตรนภา นามสพุง. (2558). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. **วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา.** ปีที่ 9

(ฉบับที่ 1), 18-24

พระเส็ง ปภสัสโร. (2555). **การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีน เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

วาราดา ณ ลานคา. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์. **ในการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา**, ครั้งที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฎมหาสารคาม 2560.

วัฒนา วงศ์แหล้. (2556). **การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1**. สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยมงกุฎราชวิทยาลัย.

วิทยา ศรีจันทร์หล้า. (2553). **สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ศิรินภาวรรณ ทุมคำ และนริสานันท์ เดชสุระ. (2559). การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. **วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า.** ปีที่ 3 (ฉบับที่ 3), 47-54.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

Cohen, L., Manion, L, and Morrison, K. (2011). **Research Methods in Education**. (7thed). New York: Routledge.