

วารสารบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ปีที่..... ฉบับที่..... เดือน..... พ.ศ.

**การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร เครือข่ายที่ 47**

นางสาวนุชรา สายสุด

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เครือข่ายที่ 47 โดยจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เครือข่ายที่ 47 ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 200 คน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (คณาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา และอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2559 :132) ได้จำนวน 132 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.60–1.00 และค่าความเชื่อมั่น โดยหาค่าเท่ากับ 0.99 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) เปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ใช้การทดสอบโดยวิธีเชฟเฟ่ (Scheffe's Post hot Comparison)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เครือข่ายที่ 47 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เครือข่ายที่ 47 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า

2.1 ครูสังกัดกรุงเทพมหานคร เครือข่ายที่ 47 ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านพบว่า ในภาพรวมและด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการให้ออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูสังกัดกรุงเทพมหานคร เครือข่ายที่ 47 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านวินัยและการรักษาวินัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี

ความนำ

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสรระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

การบริหารงานบุคคล เป็นการจ้ดระบบ ระเบียบ และดูแลให้บุคคลทำงาน โดยในปัจจุบันองค์กรหรือหน่วยงานใดที่สามารถดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ หลายประการ ซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ สำหรับผู้บริหารนับว่าเป็นบุคคลสำคัญของหน่วยงานต่าง ๆ เป็นอันมาก เพราะเป็นหัวหน้าของหน่วยงานที่ควบคุมดูแลดำเนินงานให้เป็นไปด้วยความราบรื่น และลุล่วงสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารหรือผู้นำ

หรือผู้จัดการองค์การหรือหัวหน้างาน ไม่ว่าจะหน่วยงานเล็กหรือหน่วยงานใหญ่ หน่วยงานราชการหรือเอกชนก็ตามย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อการสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง การศึกษาจะมีการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใดนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการเรียนการสอนและพัฒนาการด้านต่าง ๆ (วีระยุทธ ชาติกาญจน์, 2552, น. 38) ได้กล่าวยืนยันไว้ว่า “มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหารถึงแม้ว่า คุณค่าของมนุษย์จะเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ และไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่าได้เช่นเดียวกันกับวัตถุ หรือสินค้าอื่นได้แต่ก็ยังถือว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีคุณค่า และเกียรตินิยม” ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคคล จะเกิดขึ้นและคงอยู่ได้ก็ด้วยความสามารถของนักบริหารในอันที่จะนำทางและเสริมสร้างสถานะการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ถ้าหน่วยงานหรือองค์การใดขาดบุคคลที่มีสมรรถภาพ หรือมีแต่บุคคลที่ไม่ได้รับการฝึกฝน อบรมมาอย่างเพียงพอแล้ว ก็เชื่อว่าแผนการที่ดีหรือการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินจำนวนมากนั้นจะไม่สามารถทำให้การบริหารงานขององค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างสมบูรณ์ (ชูศักดิ์ เทียงตรง, 2543, น. 59) ที่เป็นดังนี้เพราะว่าถ้ามีบุคคลพอสมควร มีความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่การงาน และมีการจัดการที่ดีแล้ว โอกาสที่บุคคลจะทำงานให้ได้ผล และประหยัดย่อมง่ายขึ้นเป็นอันมาก เพราะบุคคลเป็นผู้รวบรวมสารสนเทศ ตัดสินใจ ดำเนินการ ก่อให้เกิดการผลิต การจัดการ การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมรวมทั้งการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ อย่างประหยัด ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด (บรรจง ชูสกุลชาติ, 2543, น. 15)

โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เครือข่ายที่ 47 นั้น ประกอบไปด้วย 8 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนมัธยมนาคนาวาอุปถัมภ์ 2) โรงเรียนนาคนาวาอุปถัมภ์ 3) โรงเรียนวัดปากบ่อ 4) โรงเรียนสุเหร่าใหม่ 5) โรงเรียนคลองก้านตัน 6) โรงเรียนวัดใต้ (ราษฎร์นิรมิตร) 7) โรงเรียนวัดทองใน และ 8) โรงเรียนหัวหมาก ซึ่งผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่ 3 จากสมศ. มีโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 11 โรงเรียนที่ผ่านการประเมินอยู่ในระดับดีมากทั้ง 3 รอบ ซึ่งมีโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 คือ โรงเรียนวัดใต้ (ราษฎร์นิรมิตร) เป็นหนึ่งในนั้น ส่วนการประเมินภายนอก รอบที่ 4 ปีงบประมาณ 2559 – 2563 จะใช้รูปแบบการประเมิน “SMART School” โดยนำผลการประเมิน

คุณภาพภายนอกรอบ 3 เป็นตัวตั้งต้น ซึ่งการบริหารงานบุคคลเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของการประเมิน SMART School หากผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานบุคคลได้ดี ก็จะทำให้ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงด้วย

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ในฐานะผู้วิจัยมีตำแหน่งเป็นครูผู้สอน จึงมีความสนใจในการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เครือข่ายที่ 47 ว่าสถานศึกษามีสภาพการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลอย่างไร โดยข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยเอง ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นคนดี มีความรู้และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างเป็นสุขต่อไปอีกทั้งสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับพิจารณาปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร เครือข่ายที่ 47 ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เครือข่ายที่ 47
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร เครือข่ายที่ 47 จำแนกตาม เพศ, วุฒิ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร เครือข่ายที่ 47 ในปีการศึกษา 2559 จำนวนทั้งสิ้น 200 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เครือข่ายที่ 47 ในปีการศึกษา 2559 กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการกำหนดขนาดตัวอย่างจากตาราง Krejcie and Morgan (คณาจารย์ภาควิชา

บริหารการศึกษา และอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2559 :
132) ได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 132 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เครือข่ายที่ 47 ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการให้ออกจากราชการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ ระดับความพึงพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 เท่ากับ 0.99 ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลโดยขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยผู้วิจัยเป็นผู้นำส่งและรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเองในเดือนเมษายน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เครือข่ายที่ 47 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ของ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เครือข่ายที่ 47 จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบค่าที (t - test)

4. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เครือข่ายที่ 47 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t - test)

5. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เครือข่ายที่ 47 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) หากมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จะเปรียบเทียบค่าคะแนนเป็นรายคู่ ตามวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe's Post hoc Comparison)

6. การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 132 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 5 - 10 ปี

2. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เครือข่ายที่ 47 โดยภาพรวม พบว่า มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้านแล้ว พบว่า มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการให้ออกจากราชการ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ตามลำดับ โดยแต่ละด้านปรากฏว่า

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ย 3 อันดับ คือ ผู้บริหารมีขั้นตอนในการวางแผนกำหนดอัตราข้าราชการครู ผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของครู โดยคำนึงถึงความสามารถและความเหมาะสมเป็นหลัก และ ผู้บริหารมีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษา

2.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ย 3 อันดับ คือ ผู้บริหารกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการมอบหมายงานให้ครู ผู้บริหารกำหนดภารกิจของบุคลากรให้สอดคล้องกับขอบข่ายงาน และ ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู

2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ย 3 อันดับ คือ ผู้บริหารปรับปรุงข้อบกพร่องของครูในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารจัดให้ครูได้มีการเข้าอบรมวิทยากรและเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และ ผู้บริหารมีการแจ้งให้ข้าราชการครูทราบเกณฑ์การประเมินผลเป็นรายบุคคล

2.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ย 3 อันดับ คือ ผู้บริหารสนับสนุนข้าราชการครูที่กระทำตามระเบียบวินัย ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการรับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และ ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

2.5 ด้านการให้ออกจากราชการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ย 3 อันดับ คือ ครูที่มีความขยันปฏิบัติหน้าที่ดีได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ผู้บริหารมอบหมายให้ครูที่มีความสามารถให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่เหมาะสม ผู้บริหารมีการพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ และ ผู้บริหารจัดให้ข้าราชการครูที่อยู่ในระเบียบวินัยทำการสอนและพัฒนาการเรียนการสอน ได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสม

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เครื่องหมายที่ 47 ที่มีเพศต่างกัน โดย

ภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านพบว่า ในภาพรวมและด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการให้ออกจากราชการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เครือข่ายที่ 47 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

5. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เครือข่ายที่ 47 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยภาพรวมมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ยกเว้น ด้านการให้ออกจากราชการที่ไม่แตกต่างกัน

6. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เครือข่ายที่ 47 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยเปรียบเทียบค่าคะแนนเป็นรายคู่ ตามวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe's Post hoc Comparison) พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ ระหว่าง 5 - 10 ปี มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ ระหว่าง 5 - 10 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี ส่วนครูที่มีประสบการณ์ทำงานคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง และด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ ระหว่าง 5 - 10 ปี มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5 - 10 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี ส่วนครูที่มีประสบการณ์ทำงานคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เครื่องข่ายที่ 47 พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เครื่องข่ายที่ 47 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมาก ซึ่งการบริหารงานบุคคลเป็นงานหลักที่สำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารสถานศึกษา เพราะบุคลากรในสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนครูผู้สอน เป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้ที่เป็นคนดี มีความรู้ และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามเป้าหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดไว้การบริหารงานตามแนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ,คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล, (กรุงเทพฯ :สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ,2546) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการให้ออกจากราชการ และ ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัฒนา วงศ์แท้ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุขมนตรี เขต 1 พบว่า 1) สภาพการดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

เมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผล ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่าระดับความพึงพอใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะข้อผู้บริหารมีขั้นตอนในการวางแผนกำหนด

อัตราข้าราชการครู ผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของครู โดยคำนึงถึงความสามารถและความเหมาะสมเป็นหลัก และ ผู้บริหารมีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เป็นผลให้โรงเรียนมีการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีคุณภาพ ตามทฤษฎี ของของเฟรดเดอริก เทย์เลอร์ (Frederick Taylor) ความมุ่งหมายสูงสุดของแนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์คือ จัดการบริหารธุรกิจหรือโรงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด Taylor มองคนงานแต่ละคนเปรียบเสมือนเครื่องจักรที่สามารถปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์กรได้ เจ้าของตำรับ “The one best way” คือ ประสิทธิภาพของการทำงานสูงสุดจะเกิดขึ้นได้ต้องขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 3 อย่างคือ 1. เลือกคนที่มีความสามารถสูงสุด (Selection), 2. ฝึกอบรมคนงานให้ถูกวิธี (Training), 3. หาสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจในการทำงาน (Motivation) สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ **ปาริชาติ สติภา (2558)** ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 5 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 5 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะข้อ ผู้บริหารกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการมอบหมายงานให้ครู ผู้บริหารกำหนดภารกิจของบุคลากรให้สอดคล้องกับขอบข่ายงาน และผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด เป็นไปตามทฤษฎีของอูชิ (Ouchi) ชาวญี่ปุ่นได้เสนอ ทฤษฎี Z (Z Theory) (William G. Ouchi) ศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัย UCLA (U of California Los Angeles) ทฤษฎีนี้รวมเอาหลักการของทฤษฎี X, Y เข้าด้วยกัน แนวความคิดก็คือ องค์กรต้องมีหลักเกณฑ์ที่ควบคุมมนุษย์ แต่มนุษย์ก็รักความเป็นอิสระ และมีความต้องการหน้าที่ของผู้บริหารจึงต้องปรับเป้าหมาย

ขององค์การให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคคลในองค์การสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ วราพร พันธุ์โกลา (2556) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า ข้าราชการครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะข้อผู้บริหารปรับปรุงข้อบกพร่องของครูในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารจัดให้ครูได้มีการเข้าอบรมวิทยากรและเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และ ผู้บริหารมีการแจ้งให้ข้าราชการครูทราบเกณฑ์การประเมินผลเป็นรายบุคคล เป็นผลให้ครูมีกำลังใจในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามทฤษฎีของ เฟรดเดอริก เทย์เลอร์ (Frederick Taylor) ความมุ่งหมายสูงสุดของแนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์คือ จัดการบริหารธุรกิจหรือ โรงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด Taylor มองคนงานแต่ละคนเปรียบเสมือนเครื่องจักรที่สามารถปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์การได้ เจ้าของตำรับ “The one best way” คือประสิทธิภาพของการทำงานสูงสุดจะเกิดขึ้นได้ ต้องขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 3 อย่างคือ 1. เลือกคนที่มีความสามารถสูงสุด (Selection) 2. ฝึกอบรมคนงานให้ถูกวิธี (Training) และ 3. หาสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจในการทำงาน (Motivation) และสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ โสภณ สวายนทน (2557) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า 1) การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความพึงพอใจเกี่ยวกับ

การบริหารงานบุคคล ด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะข้อ ผู้บริหารสนับสนุนข้าราชการครูที่กระทำตามระเบียบวินัย ผู้บริหารแต่งตั้ง คณะกรรมการรับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และ ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เนื่องจาก ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการรักษาวินัยของข้าราชการครูเป็นอย่างมาก เพราะวินัยเป็น เครื่องมือควบคุมคนให้ประพฤติปฏิบัติในทางที่ถูกที่ควร แต่ไม่จำกัดอิสระของคน เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเกิดความบริสุทธิ์และยุติธรรม เป็นไปตามทฤษฎีของ อูชิ (Ouchi) ชาวญี่ปุ่นได้เสนอ ทฤษฎี Z (Z Theory) (William G. Ouchi) ศาสตราจารย์แห่ง มหาวิทยาลัย UCLA (U of California Los Angeles) ทฤษฎีนี้รวมเอาหลักการของ ทฤษฎี X, Y เข้าด้วยกัน แนวความคิดก็คือ องค์กรต้องมีหลักเกณฑ์ที่ควบคุมมนุษย์ แต่ มนุษย์ก็รักความเป็นอิสระ และมีความต้องการหน้าที่ของผู้บริหารจึงต้องปรับเป้าหมาย ขององค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคคลในองค์กร สอดคล้องกับ ผลการวิจัย ของ ปาริชาติ สติภา (2558) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 5 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 5 ใน ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน

1.5 ด้านการให้ออกจากราชการ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจ โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านการให้ออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะข้อ ครูที่มีความ ขยันปฏิบัติหน้าที่ดีได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ผู้บริหารมอบหมายให้ครูที่มีความ สามารถให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่เหมาะสม ผู้บริหารมีการ พิจารณานุญาตการลาออกจากราชการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ และ ผู้บริหาร จัดให้ข้าราชการครูที่อยู่ในระเบียบวินัย ทำการสอนและพัฒนาการเรียนการสอน ได้รับ ตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสม ซึ่งผู้บริหารมีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพการให้ความไว้วางใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชา รวมถึงการให้ผู้ได้บังคับบัญชามี ส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นไปตามทฤษฎีของ อูชิ (Ouchi) ชาวญี่ปุ่นได้เสนอ

ทฤษฎี Z (Z Theory) (William G. Ouchi) ศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัย UXLA (UCLA of California Los Angeles) ทฤษฎีนี้รวมเอาหลักการของทฤษฎี X , Y เข้าด้วยกัน แนวความคิดก็คือ องค์กรต้องมีหลักเกณฑ์ที่ควบคุมมนุษย์ แต่มนุษย์ก็รักความเป็นอิสระ และมีความต้องการหน้าที่ของผู้บริหารจึงต้องปรับเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคคลในองค์กร สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ วราพร พันธุ์โกลา (2556) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า ข้าราชการครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เครือข่ายที่ 47 ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ทั้งภาพรวมและรายด้าน ไม่ว่าจะเป็น ด้านการวางแผน อัตราค่าจ้างและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการให้ออกจากราชการ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่าเพศชาย กับ เพศหญิง มีความแตกต่างกันในเรื่องการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และความละเอียดรอบคอบจึงได้รับการปฏิบัติด้านการบริหารบุคคลทั้งสามด้านแตกต่างกัน ส่วนด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านวินัยและการรักษาวินัย มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

3. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เครือข่ายที่ 47 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะครูที่มีการศึกษาต่างกัน ไม่ได้มีส่วนทำให้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิโรจน์ เกงสม (2551) ศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนชุมชนพรบริหารธุรกิจ ตามความคิดเห็นของครู เจ้าหน้าที่และพนักงานโรงเรียนชุมชนพรบริหารธุรกิจ พบว่า เมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษาไม่แตกต่างกัน และมาลัย อ่อนละเอียด (2551) ที่พบว่า ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนใน

สำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาไม่แตกต่างกัน

4. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เครือข่ายที่ 47 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่ว่าจะเป็นการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีความแตกต่างกัน โดย ครูที่มีประสบการณ์ระหว่าง 5 - 10 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ส่วนครูที่มีประสบการณ์ทำงานคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง และด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5 - 10 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี ส่วนครูที่มีประสบการณ์อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประสบการณ์ ความรู้ ความเข้าใจ และการเผชิญกับปัญหาอุปสรรค มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพงศ์ศรีณย์ จันทรัตน์ (2556) ที่ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่ง แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

1.1) ผู้บริหารควรมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพครูในโรงเรียนเพื่อรองรับการประเมินในแต่ละปี

1.2) ผู้บริหารควรจัดเก็บรวบรวมข้อมูลประวัติของข้าราชการครูที่มีอยู่อย่างเป็นระบบ และเป็นปัจจุบัน

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2.1) ผู้บริหารควรมีการแบ่งงานให้ครูรับผิดชอบอย่างยุติธรรม

2.2) ผู้บริหารควรมีการจัดให้บุคลากรสอนตรงตามความถนัดและความชำนาญ

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.1) ผู้บริหารควรมีการจัดให้มีวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายพิเศษเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของครู ตามสายงานของแต่ละคน

3.2) ผู้บริหารควรมีการคัดเลือกข้าราชการครูไปฝึกอบรมสัมมนาหรือดูงานตามหมวดสาระที่ทำการสอนอย่างยุติธรรม

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย

4.1) ผู้บริหารควรเสนอความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการร้องทุกข์ของข้าราชการครู

4.2) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวินัยเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

5. ด้านการให้ออกจากราชการ

5.1) ผู้บริหารควรแจ้งสิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการครูจะพึงได้รับหลังออกจากราชการ

5.2) ข้าราชการครูที่เจ็บป่วยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามภาระงานของสถานศึกษา ให้ออกจากราชการ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบ ความพึงพอใจของครู ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

2.2 ควรศึกษาวิธีการแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.

กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2548). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา.

จารุพรรณ คุณพันธ์. (2538). การศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน ระดับ
ประถมศึกษาเขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ
บริหารการศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จำลอง เจริญเกษ. (2542). กิจกรรมการพัฒนาคุณภาพบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จันจิรา อินตะเสาร. (2550). การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนคร
เชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ธงชัย สันติวงษ์. (2535). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

นิชาภา ประสพอารยา. (2543). การศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. กรุงเทพฯ.

นิพนธ์ กินาวงศ์. (2543). หลักบริหารการศึกษา. พิษณุโลก : โรงพิมพ์ตระกูลไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2536). การบริหารงานบุคคล
สำหรับ

ข้าราชการครู หลักการและแนวทางปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : กองพัฒนาบุคคล สำนักงาน
คณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ.

อมรชัย ตันติเมธ. (2542). การบริหารสถานศึกษาปฐมวัย. นนทบุรี :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

อาภัสสรีย์ ไชยคุณนา. (2542). การบริหารงานบุคคล. คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ
เชียงใหม่.

อุทัย หิรัญโต . (2532). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พีระพัสณา.