

ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายที่ 73

สำนักงานเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร

Personel Administration of School Administrators Under 73

Schools Network Chomthong District Office Bangkok

ชฎานิน สาธุพันธ์

โรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก (ศิลปเดชศึกษาคาร) สำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายที่ 73 สำนักงานเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนในเครือข่ายที่ 73 สำนักงานเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้จำนวน 123 คน จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่ามี 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายที่ 73 สำนักงานเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการสรรหาบุคลากร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายที่ 73 สำนักงานเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าในภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์พบว่าในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษาและครู

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine and to make a comparison of the state of the personnel administration performed by the school administrators in the 73th School Network under the Office of Chomthong District, Bangkok Metropolis as classified by gender, educational level and work experience. By using Krejcie and Morgan's table of random number, the study sample were comprised of 123 teachers working for the schools in the 73th School Network under the Office of Chomthong District, Bangkok Metropolis, selected by using stratified random sampling method. The research instrument used for collecting the data was a 5-point rating scale questionnaire. The statistics used for analyzing the collected data were percentage, mean, standard deviation and t-test.

The research results were as follows: 1) The personnel administration of the schools in the 73th School Network under the Office of Chomthong District, Bangkok Metropolis was performed by the school administrators at high level. After item analysis, it was found that every aspect was also performed at high level. The aspect with highest mean and keeping disciplines .2) According to the comparison results, it was found that, as classified by gender, the personnel administration performed by the school administrators of the schools in the School 73th Network under the Office of Chomthong District, Bangkok Metropolis was not different. After item analysis, it was found that the work force planning and determining position was significantly different at the .05 level. Moreover, as classified by educational level, it was found that the personnel administration performed by the school administrators was not different in whole and in part. However, as classified by work experience, it was found that the personnel administration performed by the school administrators was different at the .05 level of significance.

Keywords: personnel administration, school administrators, teachers

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงเรียนในเครือข่ายที่ 73 สำนักงาน
เขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร มีโรงเรียน

ทั้งหมดจำนวน 5 โรงเรียน มีข้าราชการครู รวม
ทั้งสิ้น 172 คน และสำนักงานเขตยังเป็น
หน่วยงานต้นสังกัดที่กำหนดนโยบายแนวทาง

ในการปฏิบัติภารกิจให้เป็นแนวเดียวกันโดยมีหน้าที่รับผิดชอบจัดการศึกษาเพื่อเตรียมกำลังคนให้มีความพร้อมในการดำรงชีวิต และเตรียมกิจกรรมสร้างสรรค์ต่าง ๆ ให้เกิดการเรียนรู้ เพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศชาติ ซึ่งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องยึดถือปฏิบัติตามเป้าหมายของแนวนโยบายดังกล่าว โดยเฉพาะผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง ก็คือผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากรอื่น ๆ ซึ่งจะต้องมีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพสูงจึงจะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามวันเวลาที่กำหนดไว้ ซึ่งจากการสำรวจ และสอบถามปัญหาการบริหารงานบุคคลภายในโรงเรียนในเครือข่ายที่ 73 สำนักงานเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าโรงเรียนขาดแคลนงบประมาณในการส่งครูเข้าอบรมเพื่อพัฒนาตนเองบุคลากรมีหนี้สินเฉลี่ยต่อคนสูงขึ้นปัญหาเหล่านี้ทำให้ข้าราชการครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทำให้ข้าราชการครูขาดความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ไม่มีกำลังใจในการทุ่มเทอบรมสั่งสอนศิษย์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารและคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียน โดยเฉพาะการจัดการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี เพื่อจะได้ขับเคลื่อนการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษา คือให้ผู้เรียนดี เก่ง และมีความสุข และสิ่งที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุ

เป้าหมายคือครู ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องบริหารสถานศึกษาโดยเข้าใจงานบุคคลเป็นสำคัญ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนในเครือข่ายที่ 73 สำนักงานเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปเป็นแนวทางในการบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามแนวปฏิรูปการศึกษา และเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการขององค์กร โดยการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาถึงสภาพการบริหารงานบุคคล โดยทำการศึกษาตามขอบข่ายและภารกิจงาน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผน อัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายที่ 73 สำนักงานเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายที่ 73 สำนักงานเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ และระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

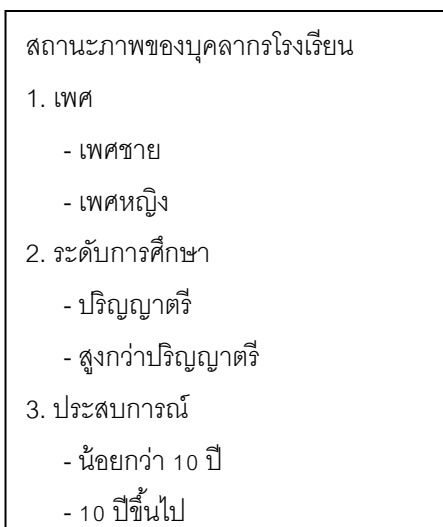
ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตของเนื้อหา ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายที่ 73 สำนักงานเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร 4 ด้านคือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูจำนวน 172 คน ที่

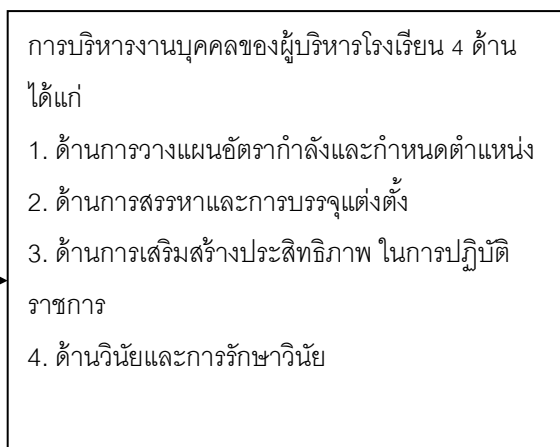
ปฏิบัติงานในโรงเรียนในเครือข่ายที่ 73 สำนักงานเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการครูของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 73 สำนักงานเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 โรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (ประยูร อาษานาม, 2543) ได้จำนวน 123 คน จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ ทำการศึกษาเอกสาร แนวความคิดจากตำราเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีการบริหารงานบุคคล นำความรู้ที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้า มาสร้างแบบสอบถาม โดยสรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร สรุปความคิดเห็นจากความคิดเห็นของ

ผู้เชี่ยวชาญ ให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของ ข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเครือข่ายที่ 73 สำนักงานเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร มี 4 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษา วินัย แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามวิธีของลิเคิร์ท จำนวน 33 ข้อ ซึ่งได้ค่าความ เชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.80

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายที่ 73 สำนักงาน เขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดย ภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณา ในแต่ละด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการสรรหา บุคลากร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้าน วินัยและการรักษาวินัย

2. ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนในเครือข่ายที่ 73 สำนักงานเขต จอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ จำแนกตามระดับการศึกษา และ ประสิทธิภาพ แตกต่างกัน ผลการทดสอบ สมมติฐานการวิจัยพบว่า

2.1 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการ บริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนใน เครือข่ายที่ 73 สำนักงานเขตจอมทอง สังกัด กรุงเทพมหานครในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อ พิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวางแผน

อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้าน อื่น ๆ ไม่แตกต่าง

2.2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับ การศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนใน เครือข่ายที่ 73 สำนักงานเขตจอมทอง สังกัด กรุงเทพมหานครในภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน

2.3 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี ประสิทธิภาพต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนในเครือข่ายที่ 73 สำนักงานเขต จอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานครในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการ วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่าง

การอภิปรายผล

สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายที่ 73 สำนักงาน เขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณา ในแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้ เนื่องมาจากมีการกำหนดให้ชุมชนเข้ามามีส่วน ร่วมในการจัดการศึกษาโดยให้สถานศึกษามี

การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อกำหนดนโยบายหรือ แนวปฏิบัติในการเพิ่มอัตรากำลังคนไว้ อย่างเด่นชัด มีการสำรวจสภาพปัญหาความต้องการของครูในโรงเรียน เพื่อประโยชน์ในการจัดโครงการสวัสดิการและผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีพร้อมให้ความช่วยเหลือและกำลังใจแก่ครูในโรงเรียนอย่างยุติธรรม สอดคล้องกับละคร การะพันซ์ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสมพร ใจคำปัน (2556) ได้ทำการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอหาด จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นว่าการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคลในเรื่อง การวางแผนใช้บุคลากรได้ ประโยชน์สูงสุดการใช้แผนปฏิบัติงาน ควบคู่กับการทำงาน การมีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติไว้อย่างชัดเจนการประชุมชี้แจงแก่บุคลากรก่อนเริ่มปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้อย่างอิสระการพิจารณา ความดีความชอบอย่างยุติธรรม และการเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการประเมินผล การปฏิบัติงานของตนเอง ส่วนปัญหาที่พบ คือ บุคลากรไม่เพียงพอ จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้

ความสามารถ ขาดงบประมาณสนับสนุน การพัฒนาบุคลากร และขาดการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและยัง สอดคล้องกับมัทติกา หมั่นสา (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล พบว่าความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ทั้ง 8 ด้าน ในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก จากผลการศึกษาแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านการสรรหาบุคลากรมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจาก สถานศึกษามีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษา จึงทำให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การประชุมวางแผนกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการครูร่วมกันกับบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องโดยมีการวางแผนเพิ่มจำนวนครูในแต่ละตำแหน่ง ในโรงเรียนแต่ละปีอย่างชัดเจน สอดคล้องกับ บรรจบ ศรีประภาพงศ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2558 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา 118 คน และครู 317 คน ผลการวิจัยพบว่าการ

บริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับสุวรรณ นรพัทธ์ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่าการปฏิบัติงานบริหารบุคคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า การปฏิบัติงานบริหารบุคคลากรอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการบำรุงรักษาบุคคลากร และด้านการพัฒนาบุคคลากร

จากผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายที่ 73 สำนักงานเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามเพศพบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูเพศชายและเพศหญิงมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานทั้งในส่วนการบริหารและงานการสอนไม่แตกต่างกัน จึงทำให้มีความคิดเห็น

ตรงกันว่าการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับมาลี สุริยะ (2554) ได้ศึกษาการบริหารบุคคลของสถานศึกษา ตามทัศนของผู้บริหารและครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 เมื่อจำแนกตามเพศพบว่าไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกันในด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันและเมื่อจำแนกตามประสบการณ์พบว่าในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับวีรพจน์ คงสม (2551) การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนชุมพรบริหารธุรกิจตามความคิดเห็นของครู เจ้าหน้าที่ และพนักงาน ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนชุมพรบริหารธุรกิจตามความคิดเห็นของครู เจ้าหน้าที่ และพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านคือ ด้านการสรรหาบุคคล มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล และด้านการธำรงรักษาบุคคลมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 2) ครู เจ้าหน้าที่และพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน 3) ครู เจ้าหน้าที่และพนักงานที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยรวมและรายด้านแตกต่าง

กัน 4) ครู เจ้าหน้าที่และพนักงานที่มีวุฒิ การศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลโดยรวมและรายด้านไม่ แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1.1 โรงเรียนควรดำเนินการ การปรับปรุงข้อมูลของข้าราชการครูให้เป็นปัจจุบัน

1.2 โรงเรียนควรมีการจัดอัตราค่าจ้าง ครูในโรงเรียนจัดได้เหมาะสมกับปริมาณการเรียน การสอน

1.3 โรงเรียนควรมีการแจ้งให้ ข้าราชการครูทราบเกณฑ์การประเมินผลเป็น รายบุคคล

1.4 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูชี้แจง

เหตุ-ผลเมื่อเกิดข้อพิพาท

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งต่อไปควรจะศึกษา

ในลักษณะการพัฒนารูปแบบการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้ได้รูปแบบ และวิธีการที่เหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติ ได้เนื่องจากบุคลากรถือเป็นงานที่มีความสำคัญ ต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2.2 การวิจัยครั้งต่อไปควรจะศึกษา

ในลักษณะการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่ายที่

73 สำนักงานเขตจอมทอง สังกัด กรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

บรรจบ ศรีประภาพงศ์. (2558). ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราช นครินทร์.

มัทติกา หมั่นสา. (2555). ความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณ ทหารลาดกระบังเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของ รัฐบาลวิทยานิพนธ์คอม (การบริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยสถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง.

มาลี สุริยะ. (2554). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริการครูและ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ละคร การะพันธ์. (2555). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- วีรพจน์ คงสม . (2551). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนชุมพลบริหารธุรกิจ ตามความคิดเห็น
ของครู เจ้าหน้าที่ และพนักงาน. ชุมพร: เอกสารวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการผู้บริการโรงเรียน
ชุมพรบริหารธุรกิจ.
- สมพร ใจคำปัน. (2556). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสอย
จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุวรรณ นรพัทธ์. (2554). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วน
ภูมิภาค กระทรวงศึกษาธิการ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.