

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล
ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 6
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

พัฒนจิตา เทพนคร*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์
เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล
ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 7 โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน
113 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (numeral rating Scale) สถิติที่ใช้
ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่า
t-test และค่า F-test ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของ
โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ครูที่มีเพศต่างกันมี
ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง
กัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน
บุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้าน
ขวัญและกำลังใจ ครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าครูที่มี
ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ด้านการรักษาวินัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การ
ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี

คำสำคัญ : 1) ความคิดเห็น 2) การบริหารงานบุคคล

* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บทนำ

ในปัจจุบันการศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนในระดับรากหญ้า ให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกๆ ด้าน เพื่อที่จะหาทางต่อยอดให้เยาวชนของชาติมีความพร้อม มีความเจริญงอกงามพร้อมที่จะเป็นกำลังหลักของชาติได้ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาให้ประเทศเจริญก้าวหน้าต่อไป องค์ประกอบที่สำคัญสูงสุดที่ทำให้เกิดการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรดังกล่าวจะต้องประกอบไปด้วยคนที่มีคุณภาพที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและเอื้อต่อการพัฒนาประเทศ การศึกษาเป็นปัจจัยที่จะช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองด้านต่างๆ ตลอดชีวิต เริ่มจากการวางรากฐานพัฒนาการของชีวิต ตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถต่างๆ ทั้งการดำรงชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมพลังสร้างสรรค์พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 10, 2550-2554, หน้า 2)

สถานศึกษามีฐานะทางสังคม มีหน้าที่ในการจัดการศึกษา เพื่อให้ความรู้แก่สมาชิกทางสังคมโดยการใช้ทรัพยากรการบริหารในการดำเนินการ ซึ่งโดยทั่วไปมีอยู่ 4 ปัจจัยด้วยกัน คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการทรัพยากร ทั้งนี้ทรัพยากรในการบริหารดังกล่าวถือว่า “คน” เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด แม้แต่ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจจะกำหนดแผนงาน โครงการหรือระบบงานไว้ดีอย่างไรก็ตาม ถ้าหากขาดคนรับผิดชอบงาน ไม่มีความรู้ ไม่มีวิสัยทัศน์ กับงานที่ทำอยู่ ก็จะทำให้แผนงานโครงการของงานที่กำหนดไว้ดำเนินการได้อย่างล่าช้าหรือไม่สำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรที่จะให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นพิเศษ จึงมี

ความจำเป็นอย่างยั้งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องหันมาดูแล เอาใจใส่ ช่วยเหลือกระตุ้น ให้นักลากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีศักยภาพ และ ประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผล ตลอดจนบุคลากรในสถานศึกษาเกิดมีพลัง มีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานยอมที่จะส่งผลให้งานในสถานศึกษาสำเร็จบรรลุ วัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (รุ่ง แก้วแดง, องค์การและการบริหาร, 2554, หน้า 8)

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในทุกวันนี้พบว่าครูไม่ครบชั้นเรียน ครูขาด ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การขาดแคลนครูในพื้นที่ห่างไกลความเจริญ ปัญหา ครูมีหนี้สินมาก ครูไม่ตั้งใจสอน และครูต้องรับภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานสอน เช่น งานธุรการ งานพัสดุ งานอาหารกลางวัน เป็นต้น

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นครูที่มี ต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์ เครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในศูนย์เครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

ครูที่มีเพศและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน บุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศีกษา นครราชสีมา เขต 7 แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูในศูนย์เครือข่ายที่ 6 จำนวน 160 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มตัวอย่าง จำนวน 113 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศและประสบการณ์การทำงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ 1) ด้านขวัญและกำลังใจ 2) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) การรักษาวินัยและวินัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close form) โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 ข้อมูลเนื้อหาเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีลักษณะเป็นแบบตัวเลขมาตราส่วนประมาณค่า (numeral rating scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลตอนที่ 1 วิเคราะห์โดยค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยใช้ t-test
4. ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความ

แปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) หากมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะเปรียบเทียบค่าคะแนนเป็นรายคู่ ตามวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe's Post hoc Comparison)

สรุปผลการวิจัย

1. ครูที่มีความคิดเห็นต่องานบริหารบุคคล ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการรักษาวินัย โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันต่องานบริหารบุคคล ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านขวัญและกำลังใจ พบว่าครูที่มี ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลด้านขวัญและ กำลังใจมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ด้านการรักษาวินัย พบว่าครู ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลด้านการ รักษาวินัยมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี

การอภิปรายผล

1. ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 6 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะ งานบุคคล เป็นการจัดระบบ ระเบียบ และดูแลให้บุคคล ทำงาน ดังนั้นแล้ว คน หรือ บุคคลจึงมีความสำคัญเป็นที่สุด ซึ่งผู้บริหารควรบริหารงาน บุคคลในด้านขวัญกำลังใจ ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการรักษาวินัยและวินัยให้สอดคล้องกับ บริบทของสถานศึกษา เพื่อให้ครูในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็ม ความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ถือได้ว่าการ

บริหารงานบุคคล เป็นหัวใจของการบริหาร เพราะความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานหรือสถานศึกษาขึ้นอยู่กับคนที่ได้ชื่อว่าครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยา กลางนอก (2556, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนกุศลศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนกุศลศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะฉะนั้นแล้วผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถสูงในการบริหารงานบุคคล สามารถจัดให้บุคคลได้ทำงานตามความสามารถ และส่งเสริมพัฒนาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ เพราะผู้บริหารนับว่าเป็นบุคคลสำคัญ เป็นหัวหน้าที่ควบคุมดูแล ดำเนินงานให้เป็นไปด้วยความราบรื่นและลุล่วงสำเร็จตามเป้าหมายส่งผลต่องานเป็นอย่างยิ่ง การศึกษาจะมีการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นน้อยเพียงใดนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการเรียนการสอนและพัฒนาในด้านต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับ วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2552, หน้า 38) ได้กล่าวยืนยันว่า “มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหาร ถึงแม้ว่า คุณค่าของมนุษย์จะเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ และไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่าได้เช่นเดียวกันกับวัตถุ หรือสินค้าอื่นได้แต่ก็ยังถือว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีคุณค่า และเกียรตินิยม” เพราะประสิทธิภาพของการทำงานของบุคคล จะเกิดและคงอยู่ได้ก็ด้วยความสามารถของผู้บริหารในอันที่จะนำทางเสริมสร้างสถานะการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามค่าเฉลี่ยสูงสุด สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านขวัญและกำลังใจ พบว่าความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารได้ตระหนักเห็นถึงความสำคัญของการสร้างขวัญและกำลังใจ เนื่องจากการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความยุติธรรมในการบริหาร ครูจึงได้ให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานภายใต้การบังคับบัญชา ซึ่งสามารถเข้าพบและขอคำปรึกษาได้เสมอ อีกทั้งยังประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ใช้หลักประชาธิปไตยในการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งการจัดสวัสดิการ สร้างแรงจูงใจ ทำให้ครูอยู่ในโรงเรียนอย่างมี

ความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร พันธุ์โกคา (2556, บทคัดย่อ) เรื่อง ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ด้านขวัญและกำลังใจ เพราะ ผู้บริหารได้ให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของครูโดยอาจนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานของครูมีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน มีการจัดแบ่งงานกันอย่างชัดเจน มีการให้คำยกย่องชมเชย และให้รางวัลแก่ครูที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ มีการประกาศเกียรติคุณให้กับครูที่ทำงานประสบความสำเร็จสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน สอดคล้องกับเพชรกล้าหาญ (2552, หน้า 16) กล่าวว่า องค์กรจะประสบความสำเร็จในการทำงานมากน้อยเพียงใดนั้น สิ่งสำคัญคือ การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ รู้หลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ต้องเข้าใจธรรมชาติของคนและธรรมชาติของงานมากขึ้น มีการวางแผนที่เหมาะสม มีการใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าไม่ก่อให้เกิดปัญหาหรือความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งจะนำมาซึ่งประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กร จากเหตุผลดังกล่าวจึงเป็นไปได้ที่ทำให้ครูการศึกษาออกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ สติภา (2558, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 5 ด้านการให้ผลตอบแทนและสิ่งจูงใจ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะเมื่อครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี มีความสุขกับงาน มีความหวัง มีความมั่นคงในอนาคต มีความพอใจในงานที่รับผิดชอบ ถึงแม้ว่างานจะหนักก็มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และแก้ปัญหาในสิ่งนั้นได้เสมอ มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูจึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่จะส่งผลให้ครูมีการจัดกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนอย่างมีคุณภาพ นักเรียนก็มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่ต้องการ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่มีคุณภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์กับทุกๆ ฝ่าย

1.2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของครู ซึ่งจะส่งผลดีต่อโรงเรียนและตัวครูเอง มีการปลูกฝังให้ครูกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ด้วยตัวเอง มีการอนุญาตให้ลาศึกษาต่อได้โดยมีเงื่อนไขที่สามารถปฏิบัติได้ ไม่เบียดเบียนเวลาราชการ ซึ่งสอดคล้องกับ นฤป สืบวงษา (2552, หน้า 89) ที่สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ได้มีการกระจายอำนาจจากการบริหารงานบุคคลให้แก่สถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล ตามกรอบภาระงานที่สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการสถานศึกษาสามารถพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนให้ข้าราชการครูมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะวิชาชีพ ทำให้ครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมการเรียนรู้ ให้เป็นคนคิดมีปัญญา สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้นแล้ว ผู้บริหารจึงส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ และเข้ารับการอบรมสัมมนาวิชาการอย่างน้อย ปีการศึกษาละ 1 ครั้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา คงมี (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการพัฒนาครูก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ โดยจัดการปฐมนิเทศเพื่อแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน จัดอบรมให้ความรู้ และกำหนดแนวทางการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน แจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพขึ้น สอดคล้องกับ จรรยา กลางนอก (2556, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนกุศลศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนกุศลศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำวิจัย และนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีการศึกษาผลงานวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สร้างเครือข่ายการศึกษา วิเคราะห์วิจัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ทั้งภายในโรงเรียน ระหว่างโรงเรียน เพื่อให้ครูมีสมรรถนะที่เพิ่มสูงขึ้น ด้วยเหตุผลนี้ ทำให้ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนกุศลศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนกุศลศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ด้านการรักษาวินัยและวินัย พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนให้เหมาะสมกับความเป็นครู โดยให้การยกย่องชมเชยครูที่มีความประพฤติดี พร้อมทั้งยังสนับสนุนครูที่ปฏิบัติตามระเบียบวินัยของทางราชการ อีกทั้งต้องปฏิบัติตามกฎและระเบียบของสถานศึกษา ทำให้ครูอยู่ร่วมกันภายใต้กฎระเบียบ ไม่เกิดความวุ่นวาย ซึ่งสอดคล้องกับ ดุจดาว จิตใส (2554, หน้า 46) ได้สรุปกฎระเบียบ ข้อบังคับ วินัย หมายถึง แบบแผนความประพฤติ หรือข้อกำหนดเชิงพฤติกรรมสำหรับข้าราชการ พึงควบคุมตนเอง และผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ประพฤติหรือปฏิบัติตามระเบียบ แบบแผนข้อบังคับที่กำหนด ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติสอดคล้องกับระเบียบขององค์กร เพื่อให้พฤติกรรมของพนักงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร หากไม่ประพฤติปฏิบัติจะต้องมีการดำเนินทางวินัย เป็นการควบคุมให้พนักงานมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับกฎ ระเบียบ ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารจึงส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบต่างๆ เช่น ระเบียบการเงิน งานพัสดุ จรรยาบรรณวิชาชีพครู ให้มีความชัดเจน โดยการจัดอบรมให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพชร กล้าหาญ (2557, หน้า 89-92) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 7 ด้านการรักษาวินัยและวินัย อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะ ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี และต้องกำกับ ดูแล ควบคุม ให้กำลังใจ ผู้ได้บังคับบัญชาไม่ให้ประพฤติดิ โดยกระตุ้นให้ครูเห็นถึงโทษของการผิดวินัย และเมื่อเกิดข้อพิพาทมีการเปิดโอกาสให้ครูชี้แจงเหตุผล และแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยในสถานศึกษาอย่างยุติธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ สติภา (2558, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการรักษาวินัยและวินัย อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะ โรงเรียนเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูในสังกัดได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน มีการติดตามประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาตามความเหมาะสม และต่อเนื่อง ให้ครูประเมินการปฏิบัติงานตนเอง แล้วจึงนำผลงานนั้นมาปรับปรุงพัฒนาต่อไป

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะโรงเรียนมีผลการประเมินความดีความชอบที่ชัดเจน เป็นธรรมในโรงเรียน การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามตัวชี้วัดที่ทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ เมื่อต้นรอบประเมิน มีการร่วมกันสร้างเกณฑ์ประเมินระหว่างครูและผู้บริหาร มีการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีคณะกรรมการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ทำให้การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปราชญา กล้าผจญ และพอลดา บุตรสุขทิวังศ์ (2550, หน้า 140 – 141) ที่กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง การวัดผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรในช่วงเวลาหนึ่ง โดยเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานนั้นกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่วางไว้ เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานจากกระบวนการสอนหรือการบริหารเป็นการประเมินตัวบุคคล โรงเรียนจึงมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการประเมินให้ชัดเจน ครูก็สามารถแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานของตน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กาญจนา คงมี (2556,

บทคัดย่อ) ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานเพื่อใช้เป็นเกณฑ์วัดความสำเร็จของการทำงาน วิธีการนี้ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจเป็นอย่างมาก และทำให้มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย จึงเป็นเหตุผลให้ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 อยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยา กลางนอก (2556, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนกุศลศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนกุศลศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเป็นอย่างมาก มีการแจ้งให้ครูทราบเกณฑ์การประเมินผลเป็นรายบุคคล มีการจัดเก็บผลงานและสามารถตรวจสอบได้ เพราะจะทำให้รู้ว่าครูมีจุดเด่น จุดด้อยอะไร จะหาวิธีส่งเสริม รักษา และปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของครูได้อย่างไร ควรจะให้ทำหน้าที่เดิมหรือสับเปลี่ยนโอนย้ายหน้าที่ไปทำในตำแหน่งที่เหมาะสม ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมากต่อโรงเรียน ตัวครู และผู้บริหาร ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ ดังนี้

2.1 ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับครูทุกคน โดยไม่มีการแบ่งเพศ แบ่งวิทยฐานะ ผู้บริหารบริหารงานภายใต้หลักความยุติธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ สติภา (2558, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของ

สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 เป็นเพราะผู้บริหารมีการให้การส่งเสริมความก้าวหน้ากับ ทุกคน ทุกฝ่าย สร้างแรงจูงใจและบรรยากาศการทำงานที่ดี ทำให้ครูทุกคนรู้สึกเสมอ ภาค ทำงานอย่างมีความสุข งานก็สำเร็จตามเป้าหมาย

2.2 ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมไม่ แตกต่างกัน ส่วนรายด้านขวัญและกำลังใจ พบว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลด้านขวัญและกำลังใจมากกว่าครูที่มี ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี เนื่องจาก ครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่าย่อม ได้รับสวัสดิการเรื่องเงินเดือนและวิทยฐานะที่มากกว่า ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการ ทำงานเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนางสาวพัชรี คงดี (2556, บทคัดย่อ) เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ ส่วนด้านการรักษา วินัยและวินัย พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการ บริหารงานบุคคลด้านการรักษาวินัยมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร พันธุ์โกคา (2556, บทคัดย่อ) เรื่อง ความพึงพอใจที่ มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 เพราะเป็นวัยที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ผ่านการอบรมในด้านคุณธรรมและจริยธรรมมากกว่า มีความขยันขันแข็ง มีความ กระตือรือร้นในการทำงานและมีความสุขรอบคอบประกอบกับการมีวิสัยทัศน์ กว้างไกล พร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นและพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้มี ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ บทบาทและตำแหน่งที่สูงขึ้น และพร้อมจะพัฒนา สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ด้านขวัญและกำลังใจ ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในโรงเรียนควรมีความยุติธรรมและเป็นกันเอง มีการประกาศเกียรติคุณให้กับครูที่ประสบความสำเร็จ สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน มีการกล่าวตักเตือนกับครูที่กระทำความผิดด้วยความจริงใจและหวังดี และที่สำคัญคือโรงเรียนควรนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานของครูมีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

1.2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โรงเรียนควรจัดให้มีคณะกรรมการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส และมีการนำผลงานของบุคลากรไปประกอบการประเมินอย่างเป็นรูปธรรม ครูควรมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ร่วมงาน ร่วมกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายพิเศษของโรงเรียนและได้คะแนนประเมิน

1.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ควรส่งเสริมให้ครูใช้นวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาช่วยปฏิบัติงานสอน มีการวัดผลและติดตามผลหลังการทดลองปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม และควรอนุญาตให้ข้าราชการครูลาศึกษาต่อได้โดยมีเงื่อนไขที่สามารถปฏิบัติได้ โดยไม่เบียดเบียนเวลาราชการ

1.4 การรักษาวินัยและวินัย ควรแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยในสถานศึกษาอย่างยุติธรรม มีการเสนอความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง การร้องทุกข์ของข้าราชการครูอย่างโปร่งใส มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การปฏิบัติตามระเบียบทางราชการ กระตุ้นให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติตามกฎและระเบียบของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

2.2 ควรศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาของผู้บริหารที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7

บรรณานุกรม

- กาญจนา คงมี. (2556). ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏ เทพสตรี.
- ขวัญใจ ไกลนอก. (2555). การศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการ
ศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการ
ศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดชัยภูมิ. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- จรรยา กลางนอก. (2556). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรโรงเรียน
กุศลศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.
กรุงเทพมหานคร, โรงพิมพ์ทวีพรินท์ (1991) จำกัด.
- จิตภา ใจห่อ. (2555). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา
เขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- จิตตินันท์ นันทไพบูลย์. (2554). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผล การ
ปฏิบัติงานของบุคลากร. กรุงเทพมหานคร, โอเดียนสโตร์.
- จิตติมา อัครศิริพงศ์. (2556). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. คณะวิทยาการจัดการ,
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จิราธิ เชื้อภักดี. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์
ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ชูชัย สมितिไกร. (2552). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
บุคลากร. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ณัฐพร ภูทองเงิน. (2555). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลัก
พรหมวิหาร ๔ ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ ที่ 1 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- คุณดาว จิตใส. (2554). การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลใน
สถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัชชัย พักเทพ. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการ กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. ปัญหาพิเศษรัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีรพล สุขภาพ. (2552). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร, อักษรพิทยา.
- นฤป สืบวงษา. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุดรธานี.
- นุชลี โพธิวรกร. (2550). พฤติกรรมผู้นำ ความพึงพอใจในการทำงานและขวัญกำลังใจ
ในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ย่านถนนราชดำริ กรุงเทพฯ
มหานคร. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บรรจบ ศรีประภาพงศ์. (2551). ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข็ญเขต 2. สืบค้นเมื่อวันที่ 23
มีนาคม 2560, จาก <http://thesis.rru.ac.th/frontend/view/156>
- เบญจมาศ สมศรี. (2553). แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานราชการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. สารนิพนธ์
สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปราชญา กล้าผจญ และพอดา บุตรสุทธีวงศ์. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์.
กรุงเทพมหานคร, สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.

- ปัทมา พุทธเสน. (2551). สภาพและปัญหาการบริหาร งานบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์
เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ปาริชาติ สติภา. (2558). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ผดุง วุฒิเอ๋ย. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการทหาร สังกัด
สำนักงานพัฒนาภาค 3 จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พรพรรณ อินทรประเสริฐ. (2550). องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน
ทศวรรษหน้า. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระนิรันดร์ สุทธิเมตติโก. (2557). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต
บางกอกน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พุทธ
ศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาวิวัฒน์ ปริชาโน พวกนิยม. (2551). การศึกษาขวัญกำลังใจและแนวทางการ
พัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก
สามัญศึกษา จังหวัด นครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิต
วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พระเส็ง ปกสุสโร (วงษ์พันธุ์เสือ). (2554). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้น
พื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี
เขต 1. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิมพ์พัชรา สิทธิรัตน์. (2558). การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลกรณีศึกษา. การศึกษา
ค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.
- เพชร กล้าหาญ. (2557). การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหาร
งานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พิชิต ฤทธิจิรกุล. (2551). การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้: ปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน.
วิทยาลัยการฝึกหัดครู, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ไพโรจน์ บาลัน. (2551). ทักษะการบริหารทีม. กรุงเทพมหานคร, สำนักพิมพ์แอคทีฟ
พริ้นท์ จำกัด.
- ภาวีกา ชาราศรีสุทธิและคณะ. (2555). ตารางเครือข่ายและมอร์แกน. กรุงเทพมหานคร,
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2555). การจัดการสมัยใหม่. สืบค้นเมื่อ 23 มีนาคม 2560,
จาก http://sunee045.blogspot.com/2010/02/2-1_10.html.
- เรวัต อุบลรัตน์. (2551). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายวิชาการ
สื่อสาร: ศึกษากรณี กรมสื่อสารทหารเรือ กองทัพเรือ. ปัญหาพิเศษรัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณภา กลับคง. (2552). ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัด
ชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วราพร พันธุ์โกคา. (2556). ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ศรีสะเกษ เขต 4. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2551). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : โพธิ์เพชร.
- วีระยุทธ ชาติกาญจน์. (2552). เทคนิคการบริหาร สำหรับนักบริหารการศึกษามีอาชีพ.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิริวดี ชูเชิด. (2556). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 มีนาคม
2560, จาก <http://www.thailandindustry.com/onlineMag/view2.php?id=771>
- สุริย์พร รุ่งคำจัด. (2556). ความฉลาดทางด้านอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการ
ดำเนินงานบุคคลของสถานศึกษา อำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สนั่น สุมิตร. (2551). วินัยเป็นปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยและความ
เจริญรุ่งเรืองของชาติ. สืบค้นเมื่อ 26 มีนาคม 2560, จาก [http://tuewsobkruonline.
Blogspot.com/2015/03/31.html](http://tuewsobkruonline.Blogspot.com/2015/03/31.html).

สนิท คงศักดิ์. (2551). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิต
วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

อลงกรณ์ มีสุทา และสมิต สัจฉกร. (2552). การประเมินผลการปฏิบัติงาน.

กรุงเทพมหานคร, สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)

อุดม พินธุรัชย์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษากับ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์. ครุศาสตรมหาบัณฑิตบริหาร
การศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

