

ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อการบริหารงานบุคคล ในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29

นางสาวกฤษณา ไชโยตร
การบริหารการศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อการบริหารงานบุคคล ในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในปฏิบัติงาน ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 130 คน โดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็น ต่อการบริหารงานบุคคลในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก 2) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล สหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 29 โดยรวม ด้านการสรรหาและการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการนิเทศ และการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พินิจจากตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล สหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 29 ไม่แตกต่างกัน 4) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล สหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 29 ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ

ความคิดเห็น การบริหารงานบุคคล

ความนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติเกี่ยวกับครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาไว้ในหมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพ

ชั้นสูง ใ้บุคลากรทางการศึกษามีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการจัดการศึกษา การปฏิรูปกระบวนการพัฒนาบุคคล ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้ผลผลิตทางการศึกษา มีคุณภาพตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 การจัดการศึกษา มาตราที่ 22-30 อันเป็นหัวใจการจัดการศึกษาของไทยในปัจจุบัน คือ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูจึงมีบทบาทในการสร้างผลผลิตทางการศึกษา เป็นผู้้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาประเทศ

สหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 จึงให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เนื่องจากปัญหาที่พบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลคือ การขาดแคลนบุคลากรในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง และการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้สถานศึกษา จึงเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อสนองตอบต่อภารกิจของสถานศึกษา ให้การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ 2545: 53)

การพัฒนาบุคลากร เป็นการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เนื่องจากความเจริญของวิทยาการต่างๆ ตลอดจนเทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่ง ก็อาจกลายเป็นคนที่หย่อนความสามารถไปในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอไม่ว่าวิทยาการและหน้าที่ความรับผิดชอบจะได้เปลี่ยนแปลงไป การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจึงเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ โดยนำเอาวิธีการต่างๆมาใช้ในการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยรู้จักแสวงหาและคัดเลือกครูเข้ามาทำงานอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งรู้จักการกระตุ้นให้ครูเหล่านั้นเกิดแรงจูงใจปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่และพึงพอใจในงานนั้นๆ อีกด้วย และยังเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพในการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างสมาชิกกับองค์กร ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าของบุคคลเพื่อให้คนตีมีความสามารถในการทำงาน รู้จักวิธีการบังคับให้ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และสมาชิกทุ่มเทในการทำงานด้วยความเต็มใจและเป็นสุข

องค์กรทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรในภาครัฐหรือภาคเอกชน ย่อมมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือ ความสำเร็จหรือการบรรลุเป้าหมายขององค์กร การปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามเป้าหมายที่ไว้นั้น เป็นที่ยอมรับกันในกลุ่มผู้บริหารว่าทรัพยากร

พื้นฐานของการบริหารงานทุกชนิด ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ หรือ เทคนิคในการบริหารนั้น “คน” มีความสำคัญมาก อาจกล่าวได้ว่า การจัดการเกี่ยวกับบุคคล หรือการบริหารงานบุคคล เป็นหัวใจของการบริหาร ไม่ว่าหน่วยงานประเภทใด หากงานบริหารบุคคลบกพร่อง หน่วยงานนั้นจะเจริญก้าวหน้าได้ยาก เพราะเหตุว่าบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงานผลงานจะดีจะเล็ยจึงอยู่ที่บุคคลที่ทำงานนั้น ถ้าบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานขวัญไม่ดี ไม่มีกำลังใจ ไม่มีสมรรถภาพ ผลงานก็จะบกพร่อง แต่ถ้าการบริหารงานบุคคลได้รับความสำเร็จทุกฝ่ายก็จะร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ ครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งของการจัดการศึกษา เพราะครูเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกอย่างของสถานศึกษา เพราะหากครูไม่มีคุณภาพก็ไม่สามารถจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้ อย่างไรก็ตามการจะให้ครูดี มีคุณภาพเข้ามาทำงานในสถานศึกษา ย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารงานบุคคล ฉะนั้นการบริหารงานบุคคลจึงถือเป็นภารกิจที่ยิ่งใหญ่และยุ่งยากที่สุดของผู้บริหาร

จากความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยเห็นว่าสิ่งที่จะทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมึระบบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีประสิทธิภาพจึงสนใจศึกษาค้นคว้าความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อการบริหารงานบุคคล ในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 เพื่อนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อันส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

วิธีดำเนินวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจในการดำเนินงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อการบริหารงานบุคคล ในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 194 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางตาราง Krejcie and Morgan ได้จำนวน 130 คน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อการบริหารงานบุคคล ในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 เพศชายจำนวน 54 คนคิดเป็นร้อยละ 41.50 เป็นเพศหญิงจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 58.50 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 24.60 อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 มีอายุระหว่าง 41-50 ปีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30 และอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 เมื่อพิจารณาสถานภาพตามตำแหน่ง พบว่าส่วนใหญ่ ตำแหน่งครู จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 94.60 รองลงมาคือ รองผู้อำนวยการ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80 และผู้อำนวยการจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ประสพการณ์น้อยกว่า

10 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 56.90 รองลงอายุระหว่างระหว่าง 11-20 ปีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 37.70 อายุระหว่าง 21 ปีขึ้นไป ปีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและหาค่าความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวน 130 ฉบับ ระหว่างวันที่ 2 – 7 กุมภาพันธ์ 2560 ได้ติดตามจนได้รับแบบสอบถามกลับคืน คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการหาค่าสถิติพื้นฐาน คือค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และทำการทดสอบสมมุติฐานโดยการทดสอบที (t test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการวิจัย

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็น ต่อการบริหารงานบุคคลในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การนิเทศ และการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา การวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่ง และการสรรหาและการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามลำดับ

2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล สหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 29 โดยรวมด้านการสรรหาและการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการนิเทศ และการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลังไม่พบความแตกต่าง

3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล สหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 29 ไม่แตกต่างกัน

4. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล สหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 29 ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัย การศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคลากร ในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาเขต 29 พบว่ามีประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาเขต 29 มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ การบริหารงานบุคลากร อาศัยปัจจัยสำคัญหลายด้าน ทำให้ประสบผลสำเร็จด้านการบริหารงานบุคลากร เช่น ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านเทคนิควิทยาการ ปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงทางสังคม อีกทั้งการบริหารงานบุคลากร ได้ทำอย่างต่อเนื่องทุกด้าน ทั้งด้านการเลือกสรรให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ด้านการพัฒนาและปรับปรุงให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเพิ่มพูนมากขึ้น ด้านการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าครูที่มีระเบียบวินัยที่ดี มีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพจึงส่งผลให้งานและองค์การประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระเส็ง ปภสฺสโร (วงษ์พันธุ์เสื่อ) (2554, หน้า) ซึ่งได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร พันธุ์โกคา และ สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2556, หน้า) ซึ่งได้ทำวิจัยเรื่อง ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า ข้าราชการครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์รัตน์ จันทรัตน์ (2556 หน้า) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกด้านอยู่ใน ระดับมาก เรียงลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ การให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน และการติดตาม และประเมินผลการใช้อัตรากำลัง ครูสอนตรงตามวิชาเอก และสถานศึกษามีการวางแผน อัตรากำลังได้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน ตามลำดับ

1.2 ด้านการสรรหาและการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อมูลเป็นปัจจุบัน การสำรวจ ความต้องการ และความจำเป็นในการแต่งตั้ง ย้าย โอน และการสรรหาที่มีความยุติธรรมและโปร่งใส ตามลำดับ

1.3 ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุก ด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในการปฏิบัติให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ การรวบรวมข้อมูลข้าราชการครูที่มี สิทธิได้รับเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง และครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ให้คำปรึกษาแนะนำ และพัฒนา วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาและ กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ และ การแจ้งประกาศรายชื่อผู้เกษียณอายุ ราชการให้เจ้าตัวทราบ ตามลำดับ

2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการ บริหารงานบุคคล สหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยรวม ด้านการสรรหาและการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการนิเทศ และการพัฒนา บุคลากรทางการศึกษา และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่ง แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล สหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 29 ไม่แตกต่างกัน

4. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล สหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 29 ไม่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2541). รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนา

วินัยและจริยธรรม ของข้าราชการครู. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.

กิตติมา กวยาวงศ์.(2547). ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน

จังหวัดอ่างทอง.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
คณาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย

รามคำแหง(2556).การศึกษาอิสระ กรุงเทพมหานคร : บริษัท มิตรภาพการ
พิมพ์และสตีวดีโอ จำกัด.

จันจิรา อินตะเสารี่. (2550). การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนคร

เชียงใหม่.การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จิราภรณ์ พันธุ์น้อย. (2547). การพัฒนาวินัยข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหาร
การศึกษา). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

จิตติยา ปทุมราษฎร์ และจินฉัตร ปะโคทัง. (2557). สภาพการบริหารงานบุคคลใน

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุบลราชธานี เขต 5. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุทรรศ์ 9.

ธงชัย สันติวงษ์. (2542). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร:ไทย

วัฒนาพานิช.

พงศ์ศรัณย์ จันทรรัตน์.(2556).ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การ
บริหาร
การศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

- พระมหาสุเทพ สุเทวมณี(ดีเยี่ยม).(2556).การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วน
ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก.วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเส็ง ปภัสสร (วงษ์พันธุ์เสื่อ). (2554). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1.
วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พอลดา บุตรสุทธิวงศ์. (2553). การบริหารสถานศึกษาและการประกันคุณภาพ
การศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บริษัท มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ จำกัด.
- วัฒนา วงแห้ว.(2555).การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- วราพร พันธุ์โพคา และสุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2556). ความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลใน
สถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา
ศรีสะเกษ เขต 4. วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.