

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา

อำเภอบางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ

นฤชัย จ่างศรี*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วน จำนวน 136 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .979 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ

ความพึงพอใจ ครู การบริหารงานบุคคล

บทนำ

ในปัจจุบันการศึกษามีบทบาทความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาความสามารถของมนุษย์ ในเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ให้เจริญก้าวหน้าในทุกๆ ด้าน เพื่อที่จะได้นำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าต่อไป ดังนั้นจึงถือได้ว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญ จึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการศึกษาที่เหมาะสมอย่างมีคุณภาพ เพื่อที่จะได้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา มีความสามารถในการประกอบอาชีพ ใฝ่เรียนรู้หาความรู้ตลอดชีวิต สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีระบบการบริหารที่ดี มี

* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมความสามารถของผู้เรียนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องหาวิธีการต่างๆ เพื่อพัฒนาความสามารถของผู้เรียน โดยเฉพาะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งหมายถึงบุคลากรในสถานศึกษา

โรงเรียนมัธยมศึกษา ในกลุ่มอำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ มีทั้งหมด 4 โรงเรียน พบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษา ในกลุ่มอำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ มีอัตรากำลังครูไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ครูยังต้องปฏิบัติหน้าที่ในงานด้านอื่นๆ ที่ผู้บริหารมอบหมาย เช่น งานวิชาการ งานธุรการ งานกิจกรรมนักเรียน งานดูแลอาคารสถานที่ เป็นต้น ซึ่งเป็นงานที่นอกเหนือจากการสอนตามปกติ ที่เป็นหน้าที่ประจำที่ครูทุกคนต้องปฏิบัติ ทำให้ภาระงานของครูมีมาก ประกอบกับปัญหาอื่นๆ เช่น การบริหารงานที่เคร่งครัดของผู้บริหาร ครูไม่ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ทำให้ครูหมดกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นอย่างมาก รวมทั้งส่งผลด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูในโรงเรียน หรือระหว่างครูกับผู้บริหาร โรงเรียน ซึ่งอาจนำไปสู่ความขัดแย้งในการปฏิบัติงานได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผลการศึกษาค้างนี้จะใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงาน เป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่ม โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากร ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 4 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 208 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 136 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยเทียบสัดส่วน

2. เนื้อหาที่ใช้ในงานวิจัย คือ ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 4 โรงเรียน จำนวน 208 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของครูในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ได้จำนวน 136 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยเทียบสัดส่วน ประกอบด้วยครูในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ เพศหญิงจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0 เพศชายจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 ประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 และประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบไปด้วยแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ถามเกี่ยวกับเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน แบบสอบถามความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ 5 ด้าน จำนวน 50 ข้อ ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ รวมไปถึงข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์โดยผู้เชี่ยวชาญ ค่าดัชนีสูงกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.979 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวน 136 ฉบับ ประกอบด้วยระหว่างวันที่ 24 – 28 เมษายน 2560 และนัดวันเวลาในการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง จนได้รับแบบสอบถามกลับคืน คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทำการทดสอบสมมติฐานโดยการ

ทดสอบค่าที (t – test) กับตัวแปรเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) กับตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการวิจัย

1. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่ม โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่ม โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่ม โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่ม โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ พบประเด็นที่น่าสนใจ นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่ม โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีความคิดเห็นด้านวินัยและการรักษา วินัยมากที่สุด รองลงมาคือด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง ด้านการออกจากราชการ และด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้เนื่องมาจาก กลุ่ม โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ เป็นเพราะกระบวนการปฏิบัติงานของกลุ่ม บริหารงานบุคคลที่จะสนับสนุนการจัดการศึกษาใน โรงเรียน มีความสำเร็จตามความมุ่งหมายที่ของโรงเรียน กำหนด ประกอบกับผู้บริหาร โรงเรียนต้องมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน เสริมสร้าง คุณภาพของงาน แนะนำประสานควบคุมและตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ในโรงเรียน ทั้งการสร้าง ขวัญและกำลังใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเรื่อง วินัย และการรักษาวินัย ประกอบกับครูผู้สอนเห็น ความสำคัญของผู้บริหาร โรงเรียนในการบริหารการศึกษาของ ผู้บริหาร ขณะที่ผู้บริหาร โรงเรียนมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้การสนับสนุน บุคลากรได้ปฏิบัติงานสำคัญๆ ของโรงเรียน มีนโยบายพัฒนา ความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้บุคลากร ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ให้โอกาสบุคลากรศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทาง การศึกษา ให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความรู้สึกเชื่อมั่น รักและศรัทธาในอาชีพครู ให้ความช่วยเหลือในกรณีที่ครูใน โรงเรียนประสบปัญหาต่าง ๆ ติดตามการ

เคลื่อนไหวเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษาของโรงเรียนและมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ประกอบกับผู้บริหารมีความสัมพันธ์อันดีในการปฏิบัติงานทางการศึกษากับผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับ ดังที่ พเยาว์ แสนบูรณ (2549, หน้า 14) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน ซึ่งการบริหารงานบุคคล มีขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหาและการเลือกสรรบุคลากร การสรรหา การเลือกสรร การพัฒนา การกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้ายและการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรหรือสรุปเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาและธำรงรักษา ด้านการรักษาระเบียบวินัย และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรหรือสถาบันสามารถกระทำภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรก็มีความสุขและเต็มใจในการปฏิบัติงานนั้นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระเสด็จ ปภสฺสโร (2554, หน้า 73) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย วราพร พันธุ์โกศา (2556, หน้า 84) ได้ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก สถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ มีการประชุมวางแผนกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการครูร่วมกันกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ ให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดอัตรากำลัง หาแนวทางพัฒนา และแก้ไขปัญหาในด้านบุคลากรร่วมกัน พร้อมทั้งมีการจัดทำคู่มือระเบียบการ ตำแหน่ง และจำนวนข้าราชการครูอย่างชัดเจน มีการนำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาลงสู่การปฏิบัติ ประกอบกับผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น เพื่อความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป ดังที่ พระเสด็จ ปภสฺสโร (2554, หน้า 52) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังการวางแผนอัตรากำลังถือว่าเป็นภารกิจแรกสุดของการบริหารงานบุคคล ประกอบไปด้วยการ วิเคราะห์ภารกิจ และประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา จัดทำแผน อัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตาม

เกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา กำหนด นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา นำเสนอแผนอัตรากำลังสู่การปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระเส็ง ปภสฺสโร (2554, หน้า 74) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน ในด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ สมศักดิ์ พรหมมด (2552, หน้า 53-54) ได้ศึกษาความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการ บริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 อำเภอจุน จังหวัดพะเยา พบว่า ครูและบุคลากร ทางการศึกษามีความคาดหวังต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 อำเภอจุน จังหวัดพะเยา ในด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียน มัธยมศึกษา อำเภอบางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจาก สถานศึกษามีบริหารงานบุคลากร ตามระเบียบที่กำหนด ด้วยความโปร่งใส อาทิเช่น การจ้าง ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้เงินงบประมาณตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด สถานศึกษามี การดำเนินการสอบคัดเลือกข้าราชการครู และครูอัตราจ้างอย่างโปร่งใส และสถานศึกษามีการกระจาย อำนาจการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และสถานศึกษาพิจารณากำหนดค่าจ้าง เงินเดือนของข้าราชการครู และลูกจ้างครูอัตราจ้างอย่างเหมาะสม ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา (2549, หน้า 23-24) กล่าวว่า ในการบริหารงานบุคคลไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานหรือองค์กร การสรรหา บุคคล และการคัดเลือกบุคคลเป็นงานบริหารที่มีความสำคัญที่สุด เพราะความก้าวหน้าของหน่วยงานหรือ องค์กรทุกชนิดขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของบุคคลที่มีอยู่ในหน่วยงานหรือองค์กรเป็นสำคัญ ถ้าการ สรรหาและการคัดเลือกบุคคลผิดพลาด หน่วยงานหรือองค์กรก็ไม่อาจมีบุคคลที่เหมาะสม กับงานซึ่งจะมี ผลกระทบอย่างร้ายแรงแก่หน่วยงานได้ ดังนั้นผู้บริหารที่มีส่วนรับผิดชอบต่อการ บริหารบุคคลจะต้อง กำหนดนโยบาย วิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่ชัดเจนและมีระเบียบแบบแผนปฏิบัติ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ สมศักดิ์ พรหมมด (2552, หน้า 55-57) ได้ศึกษาความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 อำเภอจุน จังหวัดพะเยา พบว่า ครูและ บุคลากรทางการศึกษามีความคาดหวังต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 อำเภอ จุน จังหวัดพะเยา ในด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสงค์ เอี่ยมเวียง (2549, หน้า 108-111) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคาดหวังต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ในด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางบัว จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางบัว จังหวัดสมุทรปราการ มีการยกย่องชมเชยครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ที่มีความรับผิดชอบงานหรือปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งผู้บริหารให้การส่งเสริมครูและบุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถ มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีโอกาสสอบคัดเลือกหรือเข้ารับการคัดเลือกในตำแหน่งที่สูงขึ้นและผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทำผลงานทางวิชาการ ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2549, หน้า 182) กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรนั้นเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นกรรมวิธีที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ได้ผลดี มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ช่วยให้บรรลุทั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวทัศน์ แนวสุข (2550, หน้า 74-77) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า ผู้แทนฝ่ายบริหารและผู้แทนฝ่ายชุมชนส่วนใหญ่เห็นว่าการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิช สมคะเนย์ (2549, หน้า 60) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางบัว จังหวัดสมุทรปราการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางบัว จังหวัดสมุทรปราการ มีการให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัย การกำหนดเกณฑ์และวิธีการกำกับควบคุมให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในระเบียบวินัย ให้กับบุคลากร พร้อมทั้งสถานศึกษายังกำหนดแนวปฏิบัติด้านระเบียบวินัยของครูและบุคลากร ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทหรือสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกของสถานศึกษา ดังที่ นวทัศน์ แนวสุข (2550, หน้า 37) กล่าวว่า การรักษาวินัยคือการควบคุมตนเองให้ปฏิบัติตนตามข้อปฏิบัติอยู่ในแบบแผนการปฏิบัติตามการนำ การปฏิบัติตามคำสั่งบังคับบัญชา ซึ่งเป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นสิ่งที่มาจากพื้นฐานทางจิตใจ ถ้าต้องการให้คนในองค์กรมีระเบียบวินัยต้องปรับพฤติกรรม ต้องพัฒนาจิต ต้องนำ

ต้องกำกับด้วยระเบียบวินัยขององค์กร มีทั้งลักษณะที่ใช้วินัยเป็นเครื่องจูงใจในทางบวก (positive discipline) เช่น ให้ความคุ้มครองผลประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสร้างความสามัคคีธรรมให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ เป็นต้น เป็นการส่งเสริมให้รักษาระเบียบวินัยด้วยตนเอง อีกลักษณะหนึ่ง คือ การใช้วินัยเป็นเครื่องจูงใจในทางลบ (negative discipline) เช่น การตำหนิตะเบียน การให้พักงาน การปรับ เป็นต้น ซึ่งเป็นวิธีการลงโทษที่ใช้บังคับแก่ผู้ที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ขององค์กรและนำความเสื่อมเสียมาสู่องค์กร ทั้งนี้เพื่อควบคุมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัยขององค์กรนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สนิท คงภักดี (2549, หน้า 61) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิช สมคะเนย์ (2549, หน้า 61) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการออกจากราชการ ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่ม โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การออกจากราชการ ตามระเบียบที่ถูกต้อง มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติและสอบสวนกรณีมีเหตุอันสมควรตามระเบียบอย่างเหมาะสม และสถานศึกษามีกระบวนการขั้นตอนในการให้ครูและบุคลากรออกจากราชการอย่างเป็นระบบ และมีความเป็นธรรม พร้อมทั้งสถานศึกษามีการแจ้งสิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการครูพึงได้รับหลังพ้นจากการปฏิบัติงาน ออกจากราชการ หรือเกษียณอายุราชการ ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549, หน้า 198) กล่าวว่า การออกจากราชการ คือการที่บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและเป็นคนดีเข้ามาเป็นข้าราชการ และเมื่อปฏิบัติงานไปช่วงเวลาหนึ่งก็ต้องพ้นจากหน้าที่ไป เมื่อบุคคลใดเข้ารับราชการแล้วย่อมมีหลักประกันความมั่นคงในอาชีพ ในข้อที่ว่าบุคคลใด เข้ารับราชการแล้วจะไม่ถูกกลั่นแกล้งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการหรือถูกออกจากราชการ โดยไม่เป็นธรรม การที่ข้าราชการผู้ใดจะพ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการ หรือถูกออกจากราชการในกรณีใดนั้น ย่อมเป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร พันธุ์โกศา (2557, หน้า 128) ได้ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

นิชนันท์ หลุยใจบุญ (2551, หน้า 61) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2 พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2 ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจาก ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งนั้น กลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ได้วิเคราะห์งานภารกิจของโรงเรียน และประเมินความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา โดยจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษานั้น โรงเรียนได้ร่วมกันจัดทำโดยการมีส่วนร่วมของข้าราชการครูทั้งโรงเรียนและได้นำเข้าสู่กระบวนการของคณะกรรมการสถานศึกษา และข้าราชการที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีส่วนร่วมในการดำเนินการภายในโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ดังที่ ฉนิภา รูปนสิทธิราษฎร์ (2558, หน้า 8) กล่าวว่า ครูเพศหญิง เพศชาย มีสิทธิเสรีภาพและความเสมอภาค มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพตนเองและแสวงหาความรู้เท่าเทียมกัน ความสามารถในการปฏิบัติงานเหมือนกัน นอกจากนี้อำนาจหน้าที่และลักษณะในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ทุกคนมีอิสระในการปฏิบัติงานโดยไม่ขึ้น กับเพศของผู้ปฏิบัติ ฉะนั้นความแตกต่างทางด้านความสามารถในการปฏิบัติงานระหว่างเพศจึงไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลมากนัก จึงส่งผลให้ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็น ต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิช สมคะเนย์ (2549, หน้า 67) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิชนันท์ หลุยใจบุญ (2551, หน้า 63) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2 ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากครูในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่มิได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถเหมือนกัน ถึงแม้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย แต่ก็สามารถเรียนรู้และพัฒนา

ตนเองในด้านต่างๆ ได้ โดยได้รับความช่วยเหลือคำแนะนำจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงกว่า ส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่มีความแตกต่างกันมากนัก ดังที่ รัตนา กาญจนพันธ์ (2557, หน้า 88) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจัดโครงสร้างการบริหารงานวิชาการให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการมากขึ้น โดยไม่คำนึงว่าจะมีประสบการณ์มากหรือน้อย และระบบการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับราชการครูได้กำหนดไว้ได้อย่างเหมาะสม ครูที่มีประสบการณ์น้อยอาจมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้เท่ากับครูที่มีประสบการณ์มาก ถ้ามีโอกาสได้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพราะจะเป็นการส่งเสริมประสบการณ์แก่พวกที่มีประสบการณ์น้อยกว่าในโอกาสต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประชารัตน์ โนนทวนวงษ์ (2551, หน้า 77-78) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเทศบาล สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น พบว่า พนักงานครูเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนเทศบาล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเทศบาล โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิชัย ขำนึ่ง (2558, หน้า 10) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารวิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารวิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารควรมีการประเมินความต้องการอัตรากำลังกับภารกิจของสถานศึกษา และกำหนดหลักเกณฑ์ แผนอัตรากำลังสำรองเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สถานศึกษาควรมีการประชาสัมพันธ์รับสมัครข้าราชการครูและครูอัตราจ้างอย่างชัดเจน และควรมีการบรรจุ รับโอนย้ายบุคลากร ตามความต้องการ อย่างเหมาะสม
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารควรมีการปฐมนิเทศหรือให้ความรู้แก่บุคลากรใหม่ เพื่อให้เข้าใจในการทำงาน โครงสร้างการบริหาร ระเบียบ ข้อปฏิบัติ รวมทั้งหลักสูตรและกิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษา พร้อมทั้งควรกำหนดหน้าที่ ภาระงานที่ปฏิบัติตรงตามความถนัดและความสามารถของครูและบุคลากรแต่ละท่านให้เหมาะสม
4. ด้าน วินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารควรมีการดำเนินการทางวินัย ด้วยความโปร่งใส บริสุทธ์ ยุติธรรม และควรมีการตรวจสอบด้านวินัย และมีวิธีป้องกันการกระทำผิดวินัยของครูและบุคลากร

5. ด้าน การออกจากราชการ ผู้บริหารควรมีการแจ้งกฎ ระเบียบต่างๆ เกี่ยวกับการออกจากราชการ ให้ครูและบุคลากรทราบ และควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความประทับใจสำหรับครูและบุคลากรที่พ้นจากการปฏิบัติงานหรือเกษียณอายุราชการ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่ม โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ
2. ควรศึกษาแนวทางการส่งเสริมการพัฒนา รูปแบบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่ม โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอ บางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ

เอกสารอ้างอิง

- ณิชาภา รูปนสิทธิ์างกูร (2558). การศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน อบจ.บ้านตลาดเหนือ (วันครู 2502) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- นิชนันท์ หลุยใจบุญ. (2551). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนดิรินทร์. นวทัศน์ แนวสุข. (2550). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ประชารัตน์ โนนทวงษ์. (2551). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเทศบาล สังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ประสงค์ เอี่ยมเวียง. (2549). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พระเส็ง ปกสุสโร (วงษ์พันธุ์เสื่อ). (2554). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับ ประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พะเยาว์ แสนบุราณ. (2549). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1-5. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- รัตนา กาญจนพันธุ์. (2557). *การบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ.
- ลัดดาวัลย์ ใจไว. (2558). *ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วราพร พันธุ์โลกา. (2557). *ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วุฒิชัย ขำนึ่ง. (2558). *ความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารวิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- สนิท คงภักดี. (2549). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สุพิช สมกะเนย. (2549). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สมศักดิ์ พรหมมล. (2552). *ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 อำเภอจุน จังหวัดพะเยา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2549). *การบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.