

**ความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคล
ในโรงเรียนเทพศิรินทร์สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6**

ชรินทร์ทรา ฤกษ์งาม*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตาม เพศ และประสบการณ์ในการสอน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2559 คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก จำนวน 103 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .992 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน 2) ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมแตกต่างกันและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมแตกต่างกันและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison)

คำสำคัญ

ความพึงพอใจ ครู การบริหารงานบุคคล

บทนำ

ในปัจจุบันการศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนในระดับรากหญ้า ให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกๆด้าน เพื่อที่จะหาทางต่อยอดให้เยาวชนของชาติมีความพร้อม มีความเจริญงอกงาม พร้อมที่จะเป็นกำลังหลักของชาติได้ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาให้ประเทศเจริญ

ก้าวหน้าต่อไป องค์ประกอบที่สำคัญสูงสุดที่ทำให้เกิดการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรดังกล่าวจะต้องประกอบไปด้วยคนที่มีคุณภาพที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและเอื้อต่อการพัฒนาประเทศ การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคนสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า แก้ไขปัญหาต่างๆในสังคม เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองด้านต่างๆตลอดชีวิต เริ่มจากวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถต่างๆ ทั้งการดำรงชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมพลังสร้างสรรค์พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้

การปฏิรูปการศึกษา จึงเป็นแนวทางที่มีความสำคัญยิ่งต่อการปรับเปลี่ยนการศึกษาให้เป็น การศึกษาที่ดี มีคุณภาพ เครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาของไทย คือ พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 นับเป็นครั้งแรกที่นโยบายการศึกษาของชาติมีสถานะภาพ เป็นพระราชบัญญัติ เป็นการปรับเปลี่ยนครั้งสำคัญทั้งแนวคิดโครงสร้าง และกระบวนการ ด้วยความมุ่งมั่นที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยและคุณภาพของคนไทยโดยรวมให้สูงขึ้น

สถานศึกษามีฐานะทางสังคมมีหน้าที่ในการจัดการศึกษา เพื่อให้ความรู้แก่สมาชิกทาง สังคม โดยการใช้ทรัพยากรการบริหารในการดำเนินการ ซึ่งโดยทั่วไปมีอยู่ 4 ปัจจัยด้วยกัน คือ คน เงิน วัสดุ-อุปกรณ์ และการบริหารจัดการทรัพยากร ทั้งนี้ทรัพยากรในการบริหารดังกล่าวถือว่า คน เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด แม้แต่ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจจะกำหนดแผน งาน โครงการ หรือระบบงานไว้ได้อย่างไรก็ตาม ถ้าหากขาดคนรับผิดชอบงาน ไม่มีความรู้ ไม่มีวิสัยทัศน์ กับงานที่ทำอยู่ก็จะทำให้แผนงานโครงการของงานที่กำหนดไว้ดำเนินการได้อย่างล่าช้าหรือไม่สำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรที่จะให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา เป็นพิเศษ เมื่อคนเป็นบุคลากรที่สำคัญที่สุด จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องหันมาดูแลเอาใจใส่ ช่วยเหลือ กระตุ้นให้บุคลากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ มีศักยภาพและประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผล ตลอดจนบุคลากรในสถานศึกษาเกิดมีพลัง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ย่อมที่จะส่งผลให้งานในสถานศึกษาสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

การบริหารงานของโรงเรียนจำเป็นต้องรู้และเข้าใจขั้นตอนและกระบวนการ บริหารงานบุคคล นอกเหนือไปจากบริหารงานอื่นๆ อาทิเช่น การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การรักษาวินัยและวินัย การออกจากราชการ เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของกระบวนการบริหารทั้ง 5 งานนี้แล้ว จะเห็นว่าการบริหารงานบุคคลจัดว่าเป็นกระบวนการบริหารที่สำคัญที่สุด

เพราะเป็นกระบวนการแห่งความพยายามที่จะให้มีบุคลากรที่ดี มีความรู้ความสามารถไว้ปฏิบัติงาน และข้าราชการคนดีนี้ไว้ปฏิบัติงานนานๆ เมื่อการบริหารงานบุคคลมีการดำเนินงานอย่างดีแล้ว การบริหารงานอื่นก็จะได้รับการจัดการแก้ไขหรือดำเนินการตามมา

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัย จึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้พัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตาม เพศ และประสบการณ์ในการสอน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ประจำปีการศึกษา 2559 รวมทั้งสิ้น 140 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 103 คน คัดเลือกโดยการสุ่มอย่างง่าย
2. เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย คือ ความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
 - 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ ด้านการออกจากราชการ

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีเชิงสำรวจ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียน เทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำนวน 140 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของครูในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้จำนวน 103 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ประกอบด้วยครู

ในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เพศ หญิงจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 เพศชาย จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 มี ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 และมีประสบการณ์ในการสอน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อการ บริหารงานบุคคลในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบไปด้วย แบบตรวจสอบรายการ (Check List) ถาม เกี่ยวกับเพศ และประสบการณ์ในการสอน แบบสอบถาม ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการ บริหารงานบุคคลในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 5 ด้าน จำนวน 52 ข้อ ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนด ตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ รวมไปถึงข้อเสนอแนะของ ผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความ สอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์โดยผู้เชี่ยวชาญ ค่าดัชนีสูงกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ถือว่า อยู่ในเกณฑ์ หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา ของครอนบาค(Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .992 ผู้วิจัยได้แจก แบบสอบถามด้วยตัวเองจำนวน 103 ฉบับ ประกอบด้วยระหว่างวันที่ 24-28 เมษายน พ.ศ. 2560 และนัดวันและเวลาในการเก็บแบบสอบถามด้วยตัวเอง จนได้รับแบบสอบถามกลับคืน คิดเป็น ร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย(Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) และทำการ ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) กับตัวแปรเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance) กับตัวแปรประสบการณ์ในการสอน

ผลการวิจัย

1. ความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง
2. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ในภาพรวมและราย ด้านทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นำไปทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการ ของเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison)

3. ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 6 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นำไปทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison)

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 6 พบประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความพึงพอใจด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการออกจากราชการ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และลำดับสุดท้ายคือด้านวินัยและการรักษา วินัย ทั้งนี้เนื่องมาจาก โรงเรียนมีการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีโอกาสนในการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งมากขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญในการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งมากสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตามระเบียบกฎหมายและหนังสือสั่งการการบริหารงานบุคคล ครู และบุคลากรทางการศึกษา(2550,หน้า 38-45) เกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตามในเรื่องของการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ยังพบว่า โรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวมถึงครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการประชุมในเรื่องการวางแผนอัตรากำลังในอนาคตควรร่วมกันหาปัญหาประกอบกับผลของปัญหาที่พบว่าการบริหารงานด้านนี้ส่วนใหญ่แล้วผู้บริหารมีอำนาจในการตัดสินใจเพียงผู้เดียว ไม่ได้ให้ครูและบุคลากรหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม จึงอาจส่งผลให้การวางแผนการกำหนดอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งของครูและบุคลากร การจัดครูและบุคลากรเข้าสอนให้ตรงตามวุฒิการศึกษาและวิชาเอกไม่เป็นไปตามความต้องการที่ ดังที่ นันทรรัตน์ เจริญกุล (2551,หน้า 70-81) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าการบริหารงานบุคคลมีการกระจายความรับผิดชอบให้ครูมีส่วนร่วมในงานต่างๆแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตระหนักถึง

ความสำคัญ และหลักการในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นการกระจายอำนาจและการบริหารแบบมีส่วนร่วมและสอดคล้องกับแนวความคิดของ ปภาวดี ตูลยจินดา (2549, หน้า 82-89) กล่าวว่า ผลที่เกิดความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจซึ่งจะทำให้มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน จากสาเหตุดังกล่าว จึงน่าที่จะทำให้ครูผู้สอนโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ในปัจจุบันมีความพึงพอใจในด้านการวางแผน อัตราค่าจ้างและการกำหนดตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ ไพฑูรย์(2550, หน้า 74-87) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิคยา นิลรัตน์(2552, หน้า บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวราชบุรี เขต พบว่า การวางแผนบุคลากรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยพบว่าความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยอธิบายได้ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างและการกำหนดตำแหน่ง ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างและการกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับปานกลาง โดยภาพรวมและรายข้อ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า ครูผู้สอนมีความพึงพอใจที่ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างและการกำหนดตำแหน่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างข้าราชการครูเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษา มีขั้นตอนในการวางแผนกำหนดอัตราข้าราชการครูและมีการประชุมวางแผนกำหนดอัตราค่าจ้างของข้าราชการครูร่วมกันกับบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ มีการวางแผนพัฒนาคุณภาพครูในโรงเรียนรองรับอนาคตในแต่ละปี ซึ่งการพัฒนาคุณภาพครู ล้วนต้องการการปรับปรุงและพัฒนาที่นำไปสู่การยกระดับครูเพื่อคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุณันทา กิมะวะหา(2549, หน้า 42) ที่ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดกรมสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่ามีปัญหาด้านการวางแผนบุคลากรซึ่งพบในระดับปานกลาง ซึ่งสาเหตุของปัญหาอาจเกิดจากการขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงนุช วงษ์สุวรรณ(2550, หน้า 88) กล่าวว่า การ

วางแผนทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการจัดระบบทรัพยากรบุคคลเพื่อเตรียมการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ให้เหมาะสมกับงานในอนาคตเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุดในด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างและการกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับปานกลาง โดยภาพรวมและรายข้อ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ระบบของการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งต้องเป็นไปตามระเบียบราชการ ซึ่งสถานศึกษาที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมายและหนังสือสั่งการ การบริหารงานบุคคลครูและบุคลากรทางการศึกษา (2550, หน้า 36-41) นอกจากนั้นผลการวิจัยยังพบอีกว่า โรงเรียนมีการดำเนินการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรจากหน่วยงานอื่น เมื่อรับโอนย้ายบุคลากรในตำแหน่ง วิทยฐานะ อันดับและอัตราเงินเดือนเดียวกันมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในระดับปานกลาง ผู้บริหารควรจะตระหนักและให้ความสำคัญรวมทั้งปรับปรุงการบริหารงานในด้านนี้ให้มากขึ้น โดยเฉพาะต้องมีแนวทางในการธำรงรักษามูลค่าที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธยานิลรัตน์ (2551, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า โรงเรียนมีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่สอบคัดเลือกได้ตรงตามตำแหน่งงานและคุณสมบัติที่ได้กำหนดไว้โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัดนั้นเป็นหน่วยงานของราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชัย เสงี่ยมจิตต์ (2552, หน้า 50) ที่กล่าวว่าธำรงรักษามูลค่าต้องใช้เทคนิคสูงใจ อาจใช้เทคนิคทางการบริหารเพื่อการจูงใจ เช่น วางแผนและจัดแบ่งงานในองค์กรให้ถูกต้องแน่นอน มีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน กำหนดอัตราค่าจ้างและเงินเดือนที่เป็นธรรม สร้างความก้าวหน้าในงานให้กับบุคลากร สร้างผู้นำในงานให้เหมาะสมกับลักษณะของงาน จัดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมสำคัญคนหนึ่งในการปฏิบัติงานหรือทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางไว้ เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงาน (Sense of belonging) หรืออาจจัดสิ่งจูงใจในลักษณะที่เป็นวัตถุ เงิน สิ่งของ โอกาส สภาพการทำงาน ห้องทำความสะอาดที่สวยงาม มีเครื่องใช้ครบทันสมัยได้แก่เหมาะสมกับตำแหน่ง มีการจัดสภาพสังคมผู้ร่วมงานให้รักใคร่สามัคคี ทั้งในด้านส่วนตัวและส่วนงานตลอดจนจัดบริการและสวัสดิการต่างๆ เพื่อสนองความต้องการอย่างเหมาะสมในการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารการความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 6 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับปานกลาง โดยภาพรวมและรายข้อ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารยังมีการบริหารงานด้านนี้ค่อนข้างน้อยควรจะมีแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการปฏิบัติให้มากขึ้น เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญที่เป็นแนวทางในการยกระดับคุณภาพของครูและบุคลากรซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดนัย เทียนพุมิ(2551, หน้า 40) กล่าวว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการบูรณาการเพื่อใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์การ(การปรับเปลี่ยนองค์การ) สำหรับปรับปรุงบุคคล ทีม และประสิทธิผลขององค์การเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้เข้าศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและแนวคิดใหม่ๆของตนเองในด้านต่างๆตามความต้องการ นอกจากนี้ยังมีผลการวิจัยที่พบอีกประการหนึ่งซึ่งมีค่าเฉลี่ยในระดับต่ำซึ่งน่าสนใจคือ โรงเรียนไม่มีการจัดทำคู่มือแนะแนวทางปฏิบัติ หรือดำเนินการในเรื่องที่บุคลากรแต่ละส่วนงานรับผิดชอบ

ในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสภาพการปฏิบัติงานในข้อนี้อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลการ วิจัยโดยภาพรวมของการบริหารงานบุคคลด้านนี้อยู่ในระดับปานกลางเนื่องจาก ไม่มีการจัดทำคู่มือที่แสดงถึงหลักเกณฑ์เพื่อแนะแนวทางให้ผู้รับผิดชอบงานด้านนี้ใช้ในการสำรวจความต้องการ กำหนดวัตถุประสงค์ วางแผน ปฏิบัติ และประเมินผลให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันส่วนปัญหาที่พบในการวิจัย คือ หน่วยงานต้นสังกัดมีงบประมาณในการจัดการอบรมสำหรับครูและบุคลากรไม่เพียงพอ หากมีการจัดฝึกอบรม หัวข้อในการอบรมส่วนใหญ่เป็นเรื่องของการบริหาร ประกอบกับปัญหาซึ่งผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร และให้การสนับสนุนส่งเสริมครูและบุคลากรให้รับการพัฒนาด้านนี้ไม่ทั่วถึง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากต้นสังกัดควรมีการจัดหางบประมาณเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรไม่เพียงพอ ขาดการส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนและผู้บริหารเห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคลในด้านนี้ รวมทั้งขาดการวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการฝึกอบรมหรือพัฒนาครูและบุคลากรในรูปแบบต่างๆซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของครูและบุคลากรของโรงเรียน และมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จในเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธยา นิลรัตน์ (2549, หน้า 71) ที่ว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และทำให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีความพึงพอใจในด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารการอยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับปานกลาง โดยภาพรวมและรายข้อ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมีระบบและกระบวนการในด้านวินัยและการรักษาวินัยไม่เคร่งครัดตามระเบียบที่กำหนด รวมทั้งอาจขาดการป้องกันการกระทำผิดวินัยที่อาจจะเกิดขึ้นได้ การที่ข้าราชการปฏิบัติตามวินัย การป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้กระทำผิดโดยผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีวินัยโดยการสร้างเงื่อนไขและปัจจัยต่างๆ ให้เกิดขึ้นในตัวครู โดยใช้วิธีการต่างๆ มีการฝึกอบรมเป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤป สืบวงษา(2552, หน้า 89) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจาก โรงเรียนมีการยกย่องเชิดชูครูและบุคลากรที่ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยที่ดีและเหมาะสมอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับปัญหาที่พบว่า เมื่อมีการกระทำผิดไม่เป็นแบบอย่างที่ดี มักไม่ได้รับการตักเตือนใดๆจากผู้บริหาร หรือมีการตักเตือนเฉพาะบุคคลจนทำให้เกิดความอึดหุ่ย กลายเป็นความเคยชินและถือเป็นแนวทางปฏิบัติที่ขัดต่อระเบียบวินัยจากสภาพและปัญหาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรชัย เทพขจร(2551, หน้า 86-87) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต1 เขต 2 พบว่าการบริหารด้านวินัยและการรักษาวินัยนั้นมีความอึดหุ่ยสูงมากเกินไปจนขาดความเคร่งครัดในการปฏิบัติตามวินัยและการรักษาวินัย ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพโดยรวมของโรงเรียนในด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ด้านการออกจากราชการ ความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับปานกลาง โดยภาพรวมและรายข้อ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญล้วน ผลประสาท (2549, หน้า 65) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านผู้บังคับบัญชาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธยา นิลรัตน์ (2547, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุภราชบุรีธานีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลด้านการให้พ้นจากงานของโรงเรียนขนาดเล็กผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางโดยเฉพาะ

ด้านค่าตอบแทนและแรงจูงใจที่ส่งผลโดยตรงต่อการตอบสนองต่อความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของครูและบุคลากร ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับปานกลาง

2. จากผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้เนื่องจาก ครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน อาจสืบเนื่องมาจากครูไม่ว่าเพศหญิงหรือเพศชายมีสิทธิเสรีภาพและโอกาสในการแสวงหาความรู้เท่าเทียมกัน จึงส่งผลให้ครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมาลี สุริยะ (2554, หน้า บทคัดย่อ) ที่พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 เมื่อจำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน และบริสุทธิ์ สังชาติ (2557, หน้า บทคัดย่อ) ที่พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร เขต 3 เมื่อจำแนกตามเพศ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด ภู่อุด (2550, หน้า 45) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่าครูเพศชายมีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกันกับครูเพศหญิง

3. ผลจากการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน ความขยันขันแข็ง ความกระตือรือร้นในการทำงานและมีความสุขรอบคอบประกอบกับการมีวิสัยทัศน์กว้างไกลพร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นและพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพบทบาทและตำแหน่งที่สูงขึ้นและพร้อมจะพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของบริสุทธิ์ สังชาติ (2549, หน้า บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร เขต 3 ผลการศึกษาพบว่าเมื่อจำแนกตามวิทยฐานะแตกต่างกัน ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของบรรจบ ศรีประภาพงศ์(2549,หน้า บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าเมื่อจำแนกตามวิทยฐานะแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ควรมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพครูในโรงเรียนรองรับอนาคตในแต่ละปี ควรมีการปรับปรุงข้อมูลของข้าราชการครูให้เป็นปัจจุบัน
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ควรดำเนินการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูที่มีความรู้ความสามารถตรงกับงาน
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ควรแจ้งให้ข้าราชการครูทราบเกณฑ์การประเมินผลเป็นรายบุคคล
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย ควรตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นในกรณีที่ข้าราชการครูถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวินัยเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา
5. ด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูชี้แจงเหตุ – ผล เมื่อเกิดข้อพิพาท ควรมีการแต่งตั้งกรรมการสอบสวนเมื่อมี เหตุสงสัยว่าข้าราชการครูขาดคุณสมบัติการปฏิบัติหน้าที่ควรจำแนกข้าราชการครูที่เจ็บป่วย ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามภาระงานของสถานศึกษาให้ออกจากราชการ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อครูในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
2. ควรศึกษาแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
3. ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2549). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นนิติบุคคล.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

จันทร์านิ สงวนนาม. (2550). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*.

กรุงเทพมหานคร: บั๊ค พอยท์.

ฉวีวรรณ สว่างดวงดา. (2553). *ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลใน*

*โรงเรียนพื้งรำลึก อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี. ภาคนิพนธ์ครุศาสตร-
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันเกษม.*

ชาญณรงค์ เทียนวงษ์. (2550). *ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลใน*

*โรงเรียนของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.*

บรรยงค์ ไตรจินดา. (2551). *การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์.*

พนัส หันนาคินทร์. (2550). *ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร :*

พรานนกการพิมพ์.

ภารดี อนันต์ฉาวี. (2552). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี :*

สำนักพิมพ์มนต์รี.

มนตรี ดวงสิน. (2553). *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียน*

*เทศบาล 1 ตลาดเก่า สังกัดเทศบาลเมืองกระบี่. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร-
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.*

มณีนรัตน์ สืบคำ. (2553). *ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหาร โรงเรียน*

*วัดราชสิทธิาราม สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.*

ราเมฆ รัตนนิล. (2551). *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน*

บางพลีราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษสมุทรปราการ เขต 2. วิทยานิพนธ์

วิทยา สิงห์เรือง. (2552). ความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานวิชาการ

*ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุบลราชธานี เขต 3 กรณีศึกษา
อำเภอพิบูลมังสาหาร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุบลราชธานี.*

สุนทร เพ็ชรพราว. (2551). *ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหาร*

*โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

อานวย แสงสว่าง. (2550). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร*

ทิพย์วิสุทธิ.