

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนา  
คุณภาพการศึกษาเขาใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

อรสา บัวป่า\*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเขาใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเขาใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 103 คน ซึ่งได้มาจากการใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .956 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเขาใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยใช้ค่าที ( $t$ -test) แบบ Independent Samples สำหรับประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเขาใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านการพัฒนากุศลกรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการประเมินผลและการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
2. ครู ที่มีเพศและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเขาใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ

คำสำคัญ

ความคิดเห็น การบริหารงานบุคคล ครู

\* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

## บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาที่มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี และมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพจำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547, หน้า 9) กล่าวสรุปว่าการจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยมีเอกภาพเชิงนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ดังมาตรา 39 ว่า “กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ซึ่งการกระจายอำนาจดังกล่าวจะทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการเป็นไปตามหลักของการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน(School Based Management) ซึ่งจะเป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานและสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

อย่างไรก็ตามกระทรวงศึกษาธิการได้กระจายอำนาจการบริหารงานบุคคล ให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาแล้ว จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องจัดระบบการบริหารบุคคลของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ต้องมองว่าบุคลากรทางการศึกษายังมีอีกมากมายในสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนต้องบริหารอย่างมืออาชีพ โดยเฉพาะการนำศาสตร์การบริหารงานบุคคลมาใช้ในหน่วยงาน ผู้บริหารต้องพัฒนาครูทุกคนให้มีความเชี่ยวชาญในอาชีพ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงศักยภาพเต็มที่ในงานที่ตรงกับความสามารถ และความถนัดจนกระทั่งมีความเป็นเลิศทุกคนและดูแลให้ได้รับค่าตอบแทนการยกย่องตามผลงานที่ปฏิบัติจริง เพื่อจะได้มีขวัญและกำลังใจทำงานอย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จในชีวิต ( รุ่ง แก้วแดง, 2546, หน้า 149-150) ขณะเดียวกัน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า 6-7) กล่าวสรุปว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหาร สามารถดูได้จากสภาพการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน เพราะการบริหารบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานโดยตรง

แต่ปัจจุบันพบว่าการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาต่างๆยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายและประสบปัญหาหลักๆ 4 ด้าน ได้แก่ วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งเป็นงานใหม่สถานศึกษายังขาดประสบการณ์ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งในบางงานให้สถานศึกษาดำเนินการเกิดปัญหาการเรียนขึ้นบ่อยครั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนไม่ได้รับการพัฒนาการใช้เทคโนโลยี (วัฒนา วงศ์เหล็ก, 2555, หน้า 15) ด้านการพัฒนาบุคลากรพบว่า มีสภาพการไม่มีการเผยแพร่ความรู้จากการฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงานหรือ กิจกรรมรูปแบบอื่น ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อประโยชน์ในการพัฒนางานของครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งพัฒนางานของโรงเรียนน้อยมาก (นภาพร เผ่าผา, 2555,

หน้า 5) ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบแนวทางปฏิบัติใหม่ๆ ทำให้เกิดข้อขัดข้องใจในการดำเนินการหรืออาจทำให้การกระทำผิดวินัยหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครู (รณกฤติ รินทะชัย, 2553, หน้า 52) และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีปัญหาด้านการดำเนินการในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบของครูและบุคลากรอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานปัจจุบันคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพเป็นเกณฑ์สำคัญ (นภาพร เผ่าผา, 2555, หน้า 5) ขณะเดียวกันการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดศูนย์พัฒนาการศึกษาคุณภาพเขาใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 พบว่ามีปัญหาใน 4 ด้านเช่นเดียวกัน กล่าวคือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การกระจายอำนาจความรับผิดชอบยังไม่ทั่วถึง ด้านงานวินัยและการรักษาวินัย บุคลากรขาดความรู้ในเรื่องกฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารให้แนะนำในการทำงานได้ไม่ทั่วถึง และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขาดการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานสถานศึกษา จะดำเนินการบริหารงานบุคคลอย่างไรที่จะให้บุคลากรในหน่วยงาน ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเขาใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลในการบริหารและวางแผนพัฒนาการบริหารและวางแผนพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเขาใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน

### ขอบเขตการวิจัย

#### *ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง*

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูกลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเขาใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 140 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

#### *ตัวแปรที่ศึกษา*

ตัวแปรอิสระได้แก่ เพศ และ ประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเขาใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ต่อ 4 ด้าน คือ (1) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (2) ด้านงานวินัยและการรักษาวินัย (3) ด้านการพัฒนาบุคลากร และ (4) ด้านการประเมินผลและการปฏิบัติงาน

### วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) และหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .956 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และ ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเขาใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ความคิดเห็น มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนความคิดเห็นมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ 5 4 3 2 และ 1

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และ ประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเขาใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ )
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเขาใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามเพศ โดยการวิเคราะห์ค่าที ( $t$  test) แบบ Independent Samples
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเขาใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe' Post hoc Comparison)

## ผลการวิจัย

1. ครูที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และมีประสบการณ์การทำงาน 10 – 20 ปี
2. ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเขาใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการประเมินผลและการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
3. ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเขาใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการออกคำสั่งแต่งตั้งตาม กศจ. นครราชสีมา อนุมัติ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การดำเนินการสรรหาพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปด้วยความโปร่งใส
4. ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเขาใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การขอรับใบอนุญาตและการต่อใบอนุญาต ประกอบอาชีพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด การดำเนินการทางวินัยมีความโปร่งใสยุติธรรม
5. ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเขาใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านการพัฒนาบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมให้เข้าร่วมการอบรมหรือประชุมสัมมนา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การนำผลการประเมินการฝึกอบรมมาพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครู
6. ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเขาใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการประกาศและเปิดเผยการประเมินอย่างเป็นทางการ
7. ครูที่มีเพศและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเขาใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเขาใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเขาใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ และได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ อาจส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กนกกรรณิกา ตงมันคง (2556) เรื่อง *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอนุบาลสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร* พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และด้านวินัยและการรักษาวินัยตามลำดับ และสอดคล้องกับการศึกษาของ สุดารัตน์ ลาแสง (2557) เรื่อง *การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1* โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาบุคลากร มีความสำคัญเนื่องจากสามารถทำให้บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญมากและยังช่วยให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่ การงานและสามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนเองให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สง่าศิลป์ ศรีพัว (2553) เรื่อง *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนในศูนย์อำนวยการเครือข่ายภูพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1* พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด

สำหรับด้านการประเมินผลและการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ ให้มีความชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางที่คอยควบคุมให้การดำเนินการประเมินเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีระบบถูกต้อง เหมาะสม และมีความโปร่งใสเป็นธรรมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เผยแพร่ ข่าวสารผลงานของครูและ โรงเรียนพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุดารัตน์ ลาแสง (2557) เรื่อง *การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1* พบว่า มีแผนการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นจริงและเป็นธรรม มีการติดตามผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและมีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

1.1 ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่ม โรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเขาใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การออกคำสั่งแต่งตั้งตาม กศจ.นครราชสีมา อนุมัติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การเลือกสรรบุคลากรของสถานศึกษาผู้บริหารได้แต่งตั้งคณะกรรมการในการ

คัดเลือกและมีระบบการสรรหาที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฉัฐนิช ศรีลาคำ (2558, หน้า 74) กล่าวสรุปว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าบรรจุแต่งตั้ง เป็นงานบริหารที่สำคัญหนึ่งในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความสามารถ มีคุณวุฒิที่เหมาะสม เข้าปฏิบัติ งานตรงตามตำแหน่งที่จะบรรจุแต่งตั้ง และสอดคล้องกับการศึกษาของ รณกฤติ รินทะชัย (2553) เรื่อง การศึกษาปัญหาการบริหารบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า การบรรจุแต่งตั้ง การโยกย้าย และผู้มีอำนาจบรรจุแต่งตั้งโยกย้าย คือ คณะอนุกรรมการข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ประจำพื้นที่เขตการศึกษา

สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การดำเนินการสรรหาพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวเป็นไป ด้วยความโปร่งใส ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การสรรหาไม่กระจายอำนาจให้สถานศึกษามีอำนาจในการสรรหา และเสนอบรรจุแต่งตั้ง โดยเฉพาะคณะกรรมการที่มาจากทุกฝ่ายในชุมชน ไม่กำหนดหลักเกณฑ์การสรรหา บุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาให้ เป็นไป ด้วยความโปร่งใส และยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วัฒนา วงศ์เหล็ก (2552) เรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า สถานศึกษาควรกระจายอำนาจ ในการสรรหาและเสนอบรรจุแต่งตั้ง ควรสรรหาบุคคลในรูปคณะกรรมการที่มาจากทุกฝ่ายในชุมชน ควรกำหนดหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา เป็นไป ด้วยความ โปร่งใส และยุติธรรม และสอดคล้องกับการศึกษาของ ปาริชาติ สติภา (2558) เรื่อง การบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า การแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา คัดเลือกบุคลากรภายในสถานศึกษาด้วยความ โปร่งใสมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย

1.2 ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเขาใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การขอรับใบอนุญาตและการต่อใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบการและแนวปฏิบัติต่างๆ เกี่ยวกับการ ขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพอย่างชัดเจน อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการจัดอบรมและให้ความรู้กับบุคลากร อย่างทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ปาริชาติ สติภา (2558) เรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การ ส่งเสริมให้มีวินัยและการรักษาวินัย สำคัญในหน้าที่ต้องมีวินัยและการรักษาวินัย และสอดคล้องกับการศึกษา ของ กนกกรรณิกา ดงมันคง (2556) เรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอนุบาลสมุทรสาคร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประพฤติปฏิบัติตาม ระเบียบวินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ

สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การดำเนินการทางวินัยมีความโปร่งใสยุติธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูบางส่วนอาจเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบวินัยของข้าราชการไม่ชัดเจนเท่าที่ควร กรณีมีการร้องเรียนขอความเป็นธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนไม่ได้รับการตรวจสอบ ดูแล เอาใจใส่ ป้องกันปัญหาในด้านต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วัฒนา วงศ์เหล็ก (2552) เรื่อง *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1* พบว่า สถานศึกษาควรให้ความรู้และแนวปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ และกำหนดมาตรการดำเนินการป้องกันการกระทำและประพฤติดิวินัยของข้าราชการครูในโรงเรียนเพื่อเป็นแนวปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ รณกฤติ รินทะชัย (2553, หน้า 6) กล่าวโดยสรุปว่า ระเบียบวินัยของสถานศึกษาต้องมีมาตรการที่ชัดเจนและให้บุคลากรเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการทางวินัย หากต้องออกกฎเกณฑ์ ระเบียบต่างๆ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการออกกฎระเบียบด้วย

1.3 ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเขาใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านการพัฒนาบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมให้เข้าร่วมการอบรมหรือประชุมสัมมนา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนเห็นถึงความสำคัญของครูด้านการพัฒนาตนเองมาก เพราะการอบรมหรือประชุม สัมมนาเป็นการเพิ่มความรู้และความสามารถให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน และนำไปพัฒนา การปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของปาริชาติ สติภา (2558) เรื่อง *การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 5* พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปลูกฝังให้ครูกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ด้วยตัวเอง รองลงมา คือ การอนุญาตให้บุคลากรลาศึกษาต่อได้ และการจัดบุคลากรเข้ารับการอบรมสัมมนาวิชาการอย่างน้อย ปีการศึกษาละ 1 ครั้ง และสอดคล้องกับแนวคิดของ บรรจงศักดิ์ พิณระ (2550, หน้า 25) กล่าวโดยสรุปว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนหนึ่งของการบริหารงานบุคคล เมื่อหลังจากบรรจุและแต่งตั้งเข้ามาปฏิบัติราชการ แล้วต่อมาบุคคลเหล่านั้นมักจะพบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงต้องมีการส่งเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการหรือมีการพัฒนาบุคลากรนั่นเอง

สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การนำผลการประเมินการฝึกอบรมมาพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครู ทั้งนี้อาจเพราะว่า บุคลากรเมื่อพัฒนาตนเองไม่ได้ใช้พัฒนาผลงานในการเลื่อนวิทยฐานะ ควรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีแก่บุคลากร โดยยึดผลการปฏิบัติงานโดยใช้หลักคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวัฒนา วงศ์เหล็ก (2555) เรื่อง *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1* พบว่า สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาผลงานในการเลื่อนวิทยฐานะอย่างสม่ำเสมอ และสอดคล้องกับแนวคิดของ กัลป์ยานี เลขลบ (2559, หน้า 25) กล่าวโดยสรุปว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเป็น



การส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ได้รับการพัฒนาและให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้มากที่สุด

1.4 ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเขาใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นทางการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นภาระงานที่สำคัญ อีกอย่างหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการให้เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรมและโปร่งใส เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นให้บุคลากรได้พัฒนาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จิตภา ใจห่อ (2555) เรื่อง *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา ในอำเภอเมืองกาญจนบุรี* พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นภารกิจที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการ เพราะเป็นขั้นตอนที่ต้องติดตามดูผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และสอดคล้องกับการศึกษาสุดารัตน์ ลาแสง (2557) เรื่อง *การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1* พบว่า แผนการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นจริงและเป็นธรรม มีการติดตามผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการประกาศและเปิดเผยการประเมินอย่างเป็นทางการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผลการประเมินการปฏิบัติงานอาจยังไม่มีเปิดเผยอย่างเป็นทางการที่ควร นอกจากนี้สถานศึกษาควรดำเนินการให้เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรมและโปร่งใส เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นให้บุคลากรได้พัฒนาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุดารัตน์ ลาแสง (2557) เรื่อง *การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1* พบว่า มีแผนการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน รวมถึงมีการติดตามผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และมีการนำผลการประเมิน การปฏิบัติงานมาเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบ และสอดคล้องกับการศึกษาของสง่าศิลป์ ศรีพัว (2553) เรื่อง *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ในศูนย์อำนวยการเครือข่ายภูพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1* พบว่า โรงเรียนมีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูในสังกัดได้มีส่วนร่วมในการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน มีการติดตามประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง

2. ครูที่มีเพศและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเขาใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนเพศชายและหญิงมีภาระ

หน้าที่ในการปฏิบัติ งานการทั้งในส่วนการบริหารหรือการสอนที่ไม่แตกต่างกัน จึงทำให้ต่างมีความคิดเห็นตรงกันว่าการบริหารงาน บุคคลของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ

ปาริชาติ สติภา (2558) เรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการศึกษา พบว่า ครูที่มีเพศและประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาภาพรวมไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอน ผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่ม โรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเขาใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ดังนี้

1. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ควรสรรหาอย่างมีประสิทธิภาพและได้บุคคลตามความต้องการ ผู้บริหารควรยึดหลักการในเรื่องการเลือกสรรจากคนจำนวนมากมาเลือกสรร โดยคณะกรรมการมีเกณฑ์ในการคัดเลือกและสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับทุกฝ่าย ซึ่งการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้งมีการดำเนินงานตามระบบ
2. ด้านงานวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารควรให้ความรู้และแนวปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ กำหนดมาตรการป้องกันการกระทำและประพฤติดวินัยของข้าราชการครูในโรงเรียน เพื่อมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกระทำผิดวินัยและควรกำหนดแนวทางในการปฏิบัติ
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาผลงานในการเลื่อนวิทยฐานะอย่างต่อเนื่อง ควรพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีแก่บุคลากร โดยยึดผลการปฏิบัติงานโดยใช้หลักคุณธรรม
4. ด้านการประเมินผลและการปฏิบัติงาน มีแผนการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูในสังกัดได้มีส่วนร่วมในการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นจริงและเป็นธรรม มีการติดตามผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและนำผลงานนั้นมาปรับปรุงพัฒนาต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

- กนกกรรณิกา ตงมันคง. (2556). การบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนอนุบาลสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทองสุข.
- กัลป์ยาณี เลขลบ. (2559). สภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- จิตภา ใจห่อ. (2555). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลกรในสถานศึกษาในอำเภอเมืองกาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ณัฐนิช ศรีลาคำ.( 2558). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
- นภาพร เผ่าผา. (2555). *การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพระประแดงจังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บรรจงศักดิ์ พิณชะ. (2550). *สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ปาริชาติ สติภา. (2558). *การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). *โรงเรียนนิติบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิชย์.
- รณกฤติ รินทะชัย. (2553). *การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วัฒนา วงศ์แหล้. (2555). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1*. สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สง่าศิลป์ ศรี पूว. (2553). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ในศูนย์อำนวยการเครือข่ายภูพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). *การประกันคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สุดารัตน์ ลาแสง. (2557). การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.