

ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอบางไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

นางสาวอุทัย ดวงศรี*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอบางไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในเขตพื้นที่อำเภอบางไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 3 ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอบางไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 5 ด้าน คือด้านการวางแผน อัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการบำรุงรักษา โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะ มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด ได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.928 นำข้อมูลมาวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอบางไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอบางไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (Independent Sample t-test) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอบางไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และนำไปทดสอบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของ LSD

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอบางไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่ามากที่สุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านวินัยและการรักษาวินัย

2. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอบางไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน โดยเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลมากกว่าเพศชายในทุกด้าน

3. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอบางไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 15 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอบางไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ด้านการมีส่วนร่วม ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 15 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และด้านการบำรุงรักษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 15 ปี นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

จากการวิจัยผู้บริหารสามารถนำข้อมูลจากผลของการทำวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาตนเอง และใช้ในการวางแผนและกำหนดแนวทางในการดำเนินงานบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อพัฒนาองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

คำสำคัญ

ความคิดเห็น, การบริหารงานบุคคล, โรงเรียน

บทนำ

การบริหารงานในสถานศึกษาที่จะให้ประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของสถานศึกษาแล้วนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการภาระงานในเรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการวางแผน การจัดหาคนเข้ามาทำงาน การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคล การชี้แนะ การควบคุม การประเมินผล การพิจารณาคำตอบแทน ซึ่งกระบวนการเหล่านี้ปัจจัยด้านคนมีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญที่จะช่วยในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้สำเร็จได้ด้วยดี สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานที่จัดการศึกษาให้ความรู้และพัฒนาผู้เรียนให้เกิดทั้งความรู้และทักษะที่นำมาใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง ดังนั้นเพื่อให้สถานศึกษาได้จัดการศึกษาที่เกิดคุณภาพที่ดีนั้นจึงจำเป็นต้องมีบุคลากร ซึ่งได้แก่ครูและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องด้านการศึกษาที่มีคุณภาพและมีปริมาณเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ ฉะนั้นการบริหารงานบุคคลจึงเป็นภารกิจหนึ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญมาเป็นอันดับแรก เพื่อให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารงานย่อมเกิดจากความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา (โสภณ สวชนท, 2557, หน้า 12-13)

ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการและเทคนิคในการสร้างแรงจูงใจ เทคนิคสำคัญ เช่น เรื่องระบบเงินเดือน สวัสดิการ คำตอบแทนทั้งแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน สิทธิประโยชน์อื่น ๆ ในลักษณะที่เกิดการจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะข้าราชการครูถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับลูกศิษย์ในการเจริญเติบโตและพัฒนาการเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เพราะแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรมีผลต่อความสำเร็จของงานในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ถ้าหากบุคคลขาดหรือไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะเป็นเหตุให้ผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพที่ต่ำลง หรืออาจเกิดปัญหาต่าง ๆ ที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่สามารถดำเนินการไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษาตามที่ได้กำหนดไว้

จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยจึงได้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอบางไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เพื่อให้ทราบวิธีการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารที่ใช้ในการบริหารงานจนเกิดความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีในการบริหารงานบุคคล ขอบข่ายการดำเนินงานบริหารงานบุคคล และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ว่ามีวิธีการดำเนินการอย่างไร โดยข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนางานด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาและความสำคัญของการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์สำหรับการวิจัย ได้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอบางไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอบางไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอบางไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 218 คน
- 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คิดจากจำนวนประชากร โดยใช้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (อ้างถึงใน ภาวิดา ธาราศิริสุทธิ และคณะ, 2559, หน้า 132) จากกลุ่มประชากรจำนวน 218 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน

2. ด้านแนวคิด/ทฤษฎี/เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามเนื้อหาดังนี้ คือ ความหมายของความคิดเห็น ปัจจัยของความคิดเห็น ความหมายของการบริหารงานบุคคล ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ขอบข่ายภารกิจในการบริหารงานบุคคล และจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา และนำเนื้อหาที่ได้ศึกษามาสร้างเป็นกรอบแนวคิดทางการวิจัย

3. ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการทดลอง

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 3 - 20 เมษายน 2560

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอบางไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นและเป็นชนิดคำถามแบบปลายเปิด โดยใช้แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert) ประกอบด้วย 3 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามรายการ (Check list) ซึ่งถามรายละเอียดเกี่ยวกับเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอบางไทร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดค่าความพึงพอใจต่อไปนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

โดยข้อคำถามครอบคลุมลักษณะการบริหารงานบุคคลจำนวน 5 ด้าน จำนวน 50 ข้อ ประกอบด้วย

- | | |
|---|--------------|
| 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง | จำนวน 10 ข้อ |
| 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | จำนวน 10 ข้อ |
| 3 ด้านการมีส่วนร่วม | จำนวน 10 ข้อ |
| 4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย | จำนวน 10 ข้อ |
| 5 ด้านการบำรุงรักษา | จำนวน 10 ข้อ |

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ระบุปัญหาเขียนข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นต่าง ๆ ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอบางไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน มาทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา คัดเลือกแบบสอบถามที่ได้รับคำตอบครบถ้วน มาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล
2. นำแบบสอบถามที่มีข้อความสมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัส
3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอบางไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในแต่ละด้านด้วยการวิเคราะห์โดยการหาค่า $\bar{x}$ และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
5. แปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยเทียบกับเกณฑ์การแปลค่าของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย		การแปลความหมาย
4.50 – 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นระดับมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นระดับน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด
6. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอบางไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามเพศ ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบค่าที (t-test : one-sample t-test)
7. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอบางไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพบข้อแตกต่างได้นำไปทดสอบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของ LSD
8. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาประเด็นสำคัญ แล้วนำเสนอในรูปแบบของความเรียง

ผลการวิจัย

จากการศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอบางไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป

2. ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอบางไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่ามากที่สุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านวินัยและการรักษาวินัย

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอบางไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน โดยเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลมากกว่าเพศชายในทุกด้าน

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอบางไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของ LSD พบว่า โดยภาพรวมครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-15 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอบางไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ด้านการมีส่วนร่วม ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 - 15 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ด้านวินัยและการรักษาวินัย ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป และครูที่มีประสบการณ์ในการ

ปฏิบัติงาน 10–15 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ด้านการบำรุงรักษา ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 15 ปี

การอภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอบางไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่ควรมาอภิปรายดังต่อไปนี้

1. ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอบางไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานบุคคล เป็นงานที่ผู้รับผิดชอบในองค์การจะต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากงานด้านการบริหารงานบุคคล เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ และมีทัศนคติที่ดี เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งยังต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อทำการฝึกอบรม การพัฒนาและปรับปรุงให้บุคคลซึ่งเป็นสมาชิก มีความรู้ความสามารถเพิ่มพูนมากขึ้น รวมทั้งการประสานงานระหว่างฝ่าย ระหว่างแผนก หรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ สดุดา สุวรรณภิมย์ (2546, หน้า 7) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกกรรณิกา ตงมันคง (2556, หน้า บทคัดย่อ) จิตภา ใจห่อ (2554 หน้า 79) ปาริชาติ สติภา (2558, หน้า บทคัดย่อ) ประทีป ไตสารเดช (2549 , หน้า บทคัดย่อ) พระปรเมศวร์ ปญญาวชิโร (2554, หน้า 159-162) พระแสง ปกสุโร (2554, หน้า 97-99) พิชิต สุดโต (2555, หน้า 96) วัฒนา วงศ์แท้ (2555, หน้า บทคัดย่อ) วราพร พันธุ์โกภา (2556, หน้า 259-260) วราพร พรหมแก้วพันธ์ (2556, หน้า บทคัดย่อ) ศิริลักษณ์ วิชยพงศ์ (2546 , หน้า บทคัดย่อ) สง่าศิลป์ ศรีพัว (2553, หน้า บทคัดย่อ) โสภณ เกียรติคุณ (2555, หน้า 95-96) และโสภณ สวชนท (2557, หน้า 86-87) พบว่าอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพร เผ่าผา (2555, หน้า บทคัดย่อ) ประสงค์ เอี่ยมเวียง (2548, หน้า 159) เพ็ญศรี คลองโป่งเกตุ (2553, หน้า 84-86) และ สุริยา สว่างบุญ (2550, หน้า 134-139) พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอบางไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ยกเว้นด้านวินัยและการรักษาวินัย ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานบุคคลใน

สถานศึกษาชั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.66$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมากทุกด้าน พระแสง ปกสุสโร (2554, หน้า 98) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระแสง ปกสุสโร (2554, หน้า 97-99) เพ็ญศรี คลองโป่งเกตุ (2553, หน้า 84-86) สุริยา สว่างบุญ (2550, หน้า 134-139) และ โสภณ เกียรติคุณ (2555, หน้า 95-96) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตภา ใจห่อ (2554 หน้า 79) ปาริชาติ สติภา (2558, หน้า บทคัดย่อ) พระปรเมศวร์ ปรณาวชิโร (2554, หน้า 159-162) ประทีป โดสารเดช (2549 , หน้า บทคัดย่อ) พิชิต สุดโต (2555, หน้า 96) สง่าศิลป์ ศรีพัว (2553, หน้า บทคัดย่อ) และ โสภณ เกียรติคุณ (2555, หน้า 95-96) พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอบางไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 เปรียบเทียบตามตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย วุฒิการศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ประสบการณ์การปฏิบัติราชการ พบว่า ภาพรวมแตกต่างกัน ส่วนรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรไม่แตกต่างกัน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน วราพร พรหมแก้วพันธ์ (2556, หน้า บทคัดย่อ) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระแสง ปกสุสโร (2554, หน้า 97-99) วราพร พรหมแก้วพันธ์ (2556, หน้า บทคัดย่อ) และ สุริยา สว่างบุญ (2550, หน้า 134-139) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทีป โดสารเดช (2549 , หน้า บทคัดย่อ) ประสงค์ เอี่ยมเวียง (2548, หน้า 159) พระปรเมศวร์ ปรณาวชิโร (2554, หน้า 159-162) เพ็ญศรี คลองโป่งเกตุ (2553, หน้า 84-86) พิชิต สุดโต (2555, หน้า 96) วราพร พันธุ์โกภา (2556, หน้า 259-260) สง่าศิลป์ ศรีพัว (2553, หน้า บทคัดย่อ) และ โสภณ เกียรติคุณ (2555, หน้า 95-96) พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอบางไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและมีประสบการณ์ปฏิบัติงาน 10–15 ปี ดังนั้นสถานศึกษาจึงควรส่งเสริมและพัฒนางานในด้านการบริหารงานบุคคล ในด้านความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานบุคคล เพื่อให้ครูได้เกิดความรู้ ความเข้าใจจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

1.2 ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอบางไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการบำรุงรักษา โดยสามารถพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ไปพร้อมกันเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาสามารถดำเนินการตามที่ได้กำหนดไว้ ผู้บริหารสามารถกำหนดเกณฑ์ในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครู การสังเกตการให้ความร่วมมือของครูต่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา และคอยส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจที่ดีต่อครูในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ครูเกิดกำลังใจที่ดีต่อผู้บริหารและสร้างการกระตุ้นการปฏิบัติงานกับตนเองและเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสม

1.3 ครูในเขตพื้นที่อำเภอบางไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปีขึ้นไป ซึ่งถือได้ว่ามีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มาก ดังนั้นสถานศึกษาจึงควรมีการพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะใหม่ๆ เกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคลให้กับครู เนื่องด้วยงานบุคคลก็เป็นอีกงานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาด้วยเช่นกัน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีการสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจให้แก่ครูในทุกคนอย่างเท่าเทียมกันและยุติธรรม เพื่อให้ไม่เกิดความลำเอียงต่อคนใดคนหนึ่งได้ ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาสามารถไปสู่วัตถุประสงค์ได้ตามต้องการและอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในอำเภออื่น ๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 หรือพื้นที่ใกล้เคียง เพื่อจะได้ทราบข้อมูลการบริหารงานบุคคลว่ามีปัญหาแตกต่างกันอย่างไร เพื่อจะได้กำหนดรูปแบบในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่เหมาะสมต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และตำแหน่งการปฏิบัติงาน เพื่อทราบถึงความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอย่างแท้จริง

2.3 ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาแบบเฉพาะเจาะจงวิธีการวิจัย เช่น จากการสำรวจไปเป็นการปฏิบัติหรือทดลอง เพื่อทราบผลการบริหารงานบุคคลในที่ควรนำมาพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กนกกรรณิกา ตงมันคง. (2556). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอนุบาลสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. ค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2560 จาก www.thongsook.ac.th/main/admin/uploads/FacultyOfGrad/1040-file-researchstd1.pdf.
- จิตภา ใจห่อ. (2554). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาในอำเภอเมืองจังหวัดกาญจนบุรี, ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- นภาพร เผ่าผา. (2554). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนใน สังกัดเทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ. ค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2560 จาก <http://www.edu.chula.ac.th/ojed/doc/V71/v71d0140.pdf>
- ประทีป โตสารเดช. (2549). ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์. ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. ลพบุรี.
- ประสงค์ เอี่ยมเวียง. (2548). การบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
- ปาริชาติ สติภา. (2558). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. ค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2560 จาก www.gs.nsruc.ac.th/NSRUNC/research/pdf/21.pdf.

พระปรเมศวร์ ปญฺญาวชิโร (แจ่มแจ้ง). (2554). ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตาม
หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย
จังหวัดนครสวรรค์. ค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2560 จาก
www.mcu.ac.th/userfiles/file/library1/Thesis/161.pdf

พระเล็ง ปกสฺสโร (วงษ์พันธุ์เสือ). (2554). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับ
ประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1. ค้นเมื่อ 30
มีนาคม 2560 จาก www.mcu.ac.th/userfiles/file/.../สาขาการบริหารการศึกษา/125-2555.pdf

พิชิต สุดโต. (2555). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. ปรินญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

เพ็ญศรี คลองโป่งเกตุ. (2553). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหาร
โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 3. ค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2560 จาก
www.digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/57990272.pdf.

วัฒนา วงศ์แท้. (2555). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

วราพร พันธุ์โกคา. (2556). ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการ
ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. ค้นเมื่อ 30 มีนาคม
2560 <https://www.tci-thaijo.org/index.php/buajead-ubru/article/download/64180/52657>

วราพร พรหมแก้วพันธ์. (2557). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมาบ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. ค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2560 จาก
www.hu.ac.th/Symposium2014/proceedings/data/10...P/10_Education-P-2.pdf.

ศิริลักษณ์ วิชยพงศ์. (2546). การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรระหว่างผู้บริหาร โรงเรียน
ประถมศึกษาเข้าสู่ตำแหน่งโดยการคัดเลือกจากกลุ่มคัดเลือกและกลุ่มสอบทั่วไป สังกัด
สำนักงานการศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชา
บริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สง่าศิลป์ ศรีฟ้า. (2553). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ในศูนย์
อำนวยการเครือข่ายภูพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1. ค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2560 จาก*
www.northbkk.ac.th/gs/thesis/abstract_/531300296.pdf.

สุริยา สว่างบุญ. (2550). *การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอน
ในช่วงชั้นที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*

โสภณ เกียรติคุณ. (2555). *การบริหารงานในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. คุรุศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.*

โสภณ สวชนท. (2557). *การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
ราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. ค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2560 จาก*
www.repository.rmutt.ac.th/bitstream/handle/123456789/2506/146488.pdf?...1