

**ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดใหญ่
ในกลุ่มรัตนโกสินทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร**

เส็ง บุคดา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดใหญ่ ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนขนาดใหญ่ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม 3 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เป็น แบบสอบถามความคิดเห็นของครูต่อสภาพบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดใหญ่ ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 5 ด้าน โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะมีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด ได้ผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับจำนวน 0.978 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูต่อสภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอสูงเม่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนขนาดใหญ่ ในกลุ่มรัตนโกสินทร์

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (Independent Sample t-test) การเปรียบเทียบแบบความคิดเห็นของครูต่อสภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดใหญ่ ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis Of Variance) และนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของ Scheffe

คำสำคัญ

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล

บทนำ

การบริหารงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จภายในองค์กรนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องบริหารจัดการ ภาระหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายได้ ไม่ว่าจะเป็น เรื่องการบริหารจัดการองค์กรโดยเฉพาะ การบริหารจัดการคนเพื่อที่จะเข้ามาทำงาน ถ้าการบริหารจัดการที่ดี และมีประสิทธิภาพแล้วนั้นจะต้องมีการสร้างหรือปลูกจิตสำนึก รวมกันของคนในองค์กร นั้น การพัฒนาคุณภาพของบุคลากรทางการศึกษา เป็นยุทธศาสตร์ที่มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มี คุณภาพ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็นและมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีวิธีคิดอย่างมีเหตุผล มีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อส่วนรวมสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศและภูมิปัญญาท้องถิ่น มาผสม ผสานให้เกิดความสมดุล โดยยกระดับคุณภาพชีวิตในการกำหนดทิศทางการบริหารบุคคลการพัฒนาสู่สังคมเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเข้มแข็ง และมีสมรรถนะ(Competency) หรือขีดระดับ ความสามารถ (Functional Competency) ที่เกิดคุณภาพและความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษาใน คุณลักษณะทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ลักษณะเฉพาะตัว (Attribute) พฤติกรรม (Behavior) ของบุคลากรนั้นๆ ที่

ประกอบกันทำให้สามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่างๆ ตามภาระหน้าที่และ ความรับผิดชอบที่เกิดผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางไว้ สิ่งจำเป็นในสมรรถนะของบุคลากรการศึกษายุคศตวรรษที่ 21 ที่พึงมีและพึงปฏิบัติมาเป็นพื้นฐาน (Competency – Base) อันก่อเกิดสมรรถนะได้อย่างมีศักยภาพ (สำนักงานการบริหารงานบุคคล และนิติ การสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560 หน้า13)การบริหารงานบุคคลจึง มีหน้าที่ในความรับผิดชอบในงานด้านเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ขอบบังคับ กฎระเบียบ และวิธี ปฏิบัติ เช่น

1. การวางแผนและการกำหนดอัตราค่าจ้าง
2. การสรรหาและการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่ง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อบริหารงานบุคคลในการ พัฒนาองค์กรเพื่อให้มีเจริญก้าวหน้าอย่างมีคุณภาพนั้นจำเป็นต้องเริ่มต้นด้วย การพัฒนา บุคลากร ให้มีศักยภาพมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน สามารถดำเนินกิจกรรม ต่างๆ ตามพันธกิจขององค์กรได้เป็นอย่างดี การพัฒนาการบริหารงานบุคคล ดังกล่าวนั้นจะต้องสร้างบรรยากาศ หรือสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้แก่ บุคลากร ตลอดจนการจัดหา และเครื่องมือสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอ เพื่อเป็นการ สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักของ องค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็น แนวทาง ในการปรับปรุงแก้ไข การบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานภายใน องค์กรหรือ สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร ให้มีความเหมาะสม และมี ประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา ความพึงพอใจของครูที่มีต่อ การบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดใหญ่ ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลในการ บริหารและวางแผนการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดใหญ่ ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

2.เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดใหญ่ ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดย จำแนกตามเพศและประสบการณ์การปฏิบัติงาน

สมมุติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกันจะมีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดใหญ่ ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

2. ครูที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานต่างกันจะมีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดใหญ่ ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดใหญ่ ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 150 คน

1.2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้เกิดจากประชากร โดยเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan (ภาวิดา ธาราศิริสุทธิและศิริพงษ์ เสาภาชน, 2559 หน้า 132) จากกลุ่มประชากรจำนวน 150 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่ ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนก ตามเพศและประสบการณ์การปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดใหญ่ ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 4 ด้าน คือ 1) การวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง 2) การสรรหาและการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พินิจจากตำแหน่ง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดใหญ่ ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

2.ใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศและนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข พัฒนา การปฏิบัติงาน และวางแผนพัฒนาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนขนาดใหญ่ ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดใหญ่ ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองเป็นชนิดคำถามปลายปิด โดยใช้แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating List) ตามแบบของ(Likert) แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามรายการ (Check List) คือ เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดใหญ่ ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยกำหนดค่าความพึงพอใจต่อไปนี้

5	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจมาก
3	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจน้อย
1	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

โดยข้อคำถามครอบคลุมลักษณะการบริหารงาน 4 ด้าน จำนวน 62 ข้อ ประกอบด้วย

ด้านที่ 1 การวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง จำนวน 8 ข้อ

ด้านที่ 2 การสรรหาและการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 11 ข้อ

ด้านที่ 3 การนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 27 ข้อ

ด้านที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่ง จำนวน 16 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดโดยให้เขียนข้อเสนอแนะ หรือ ความคิดเห็นต่างๆ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดใหญ่ ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป

2. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดใหญ่ ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการ ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่ง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตราค่าเล่าเรียน พบว่าความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดใหญ่ ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เรื่องสถานศึกษามีการวางแผนอัตราค่าเล่าเรียนได้เหมาะสมกับสภาพโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เรื่องการจัดทำคู่มือกำหนดอัตราค่าเล่าเรียน

2.2 ด้านการสรรหาและการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่าความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดใหญ่ ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เรื่องการสรรหา มีความยุติธรรมและโปร่งใส และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดทำแผนการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก

2.3 ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา พบว่าความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดใหญ่ ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เรื่องส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การขอคำแนะนำความชอบเป็นกรณีพิเศษ

2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่ง พบว่าความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดใหญ่ ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เรื่องการแจ้งประกาศรายชื่อผู้เกษียณอายุราชการและการประเมินสถานภาพสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การดำเนินการรวบรวมข้อมูลสมควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบ

3.ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดใหญ่ ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่พบความแตกต่างกันในทุกด้าน

4.ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดใหญ่ ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe พบว่า โดยภาพรวมครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 - 15 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจของครูที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดใหญ่ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตราค่าจ้าง ด้านการสรรหาและการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการ ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่งครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปีขึ้นไป และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 15 ปีมีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดใหญ่ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดใหญ่ ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่ควรมาอภิปรายดังต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดใหญ่ ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตราจ้าง ด้านการสรรหาและการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่ง โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากการบริหารงานบุคคล เกี่ยวข้องกับ กิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา อัญชลี โพธิ์ทอง (2557, หน้า 12) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวภาคย์ ปฐมพฤษชัย (2558, หน้า 18)สมพงศ์ อาคำ (2557, หน้า 9)ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (ศิริพงษ์ เสาวภาคย์ ปฐมพฤษชัย (2558, หน้า 56)อัญชลี โพธิ์ทอง (2557, หน้า 12)รุจิร ภูสาระ,กัลยมล อินทสุต (2558, หน้า 135)เจริญจิตร คงเพชรศรี (2555,หน้า 10) ก่อเดช หล้าจะนะ (2555,หน้า 9)วาสนี ไยโพธิ์ทอง (2558, หน้า 6)วราพร พันธุ์โกคาและ สุวิมล โพธิ์กลิ่น(2556, บทคัดย่อ) ซึ่งนำผลมาอภิปรายรายด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตราจ้าง พบว่าความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดใหญ่ ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เรื่องสถานศึกษามีการวางแผนอัตราจ้างได้เหมาะสมกับสภาพโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เรื่องการจัดทำคู่มือกำหนดอัตราจ้างสถานศึกษา อัญชลี โพธิ์ทอง (2557, หน้า 12) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

เสาวภาคย์ ปฐมพฤกษ์วงศ์ (2558, หน้า 18)สมพงศ์ อาคำ (2557, หน้า 9)ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (ศิริพงษ์ เสาภายน 2556, หน้า 9)เสาวภาคย์ ปฐมพฤกษ์วงศ์ (2558, หน้า 56) อัญชลี โพธิ์ทอง (2557, หน้า 12)รุจิร ภู่อาระ,กัลยมล อินทสุต (2558, หน้า 135)เจริญ จิตร คงเพชรศรี (2555, หน้า 10)ก่อเดช หล้าจะนะ (2555, หน้า 9)วาสิณี ไยโพธิ์ทอง (2558, หน้า 6)วราพร พันธุ์โกคาและสุวิมล โพธิ์กลิ่น(2556, บทคัดย่อ)

2.2ด้านการสรรหาและการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่าความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดใหญ่ ในกลุ่ม รัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดย ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ มาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เรื่องการสรรหาที่มีความยุติธรรมและโปร่งใสและข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดทำแผนการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกสถานศึกษา อัญชลี โพธิ์ทอง (2557, หน้า 12) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวภาคย์ ปฐมพฤกษ์ วงษ์ (2558, หน้า 18)สมพงศ์ อาคำ (2557, หน้า 9)ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (ศิริพงษ์ เสา ภายน 2556, หน้า 9)เสาวภาคย์ ปฐมพฤกษ์วงศ์ (2558, หน้า 56)อัญชลี โพธิ์ทอง (2557, หน้า 12)รุจิร ภู่อาระ,กัลยมล อินทสุต (2558, หน้า 135)เจริญจิตร คงเพชรศรี (2555, หน้า 10)ก่อเดช หล้าจะนะ (2555, หน้า 9)วาสิณี ไยโพธิ์ทอง (2558, หน้า 6)วราพร พันธุ์โกคา และสุวิมล โพธิ์กลิ่น(2556, บทคัดย่อ)

2.3 ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนขนาดใหญ่ ในกลุ่ม รัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดย ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ มากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เรื่องส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การขอบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษสถานศึกษา อัญชลี โพธิ์ทอง (2557, หน้า 12) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวภาคย์ ปฐมพฤกษ์ วงษ์ (2558, หน้า 18)สมพงศ์ อาคำ (2557, หน้า 9)ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (ศิริพงษ์ เสา ภายน 2556, หน้า 9)เสาวภาคย์ ปฐมพฤกษ์วงศ์ (2558, หน้า 56)อัญชลี โพธิ์ทอง (2557,

หน้า 12)รุจิร ภู่อาระ,กัลยมล อินทุสุต (2558, หน้า 135)เจริญจิตร คงเพ็ชรศรี (2555,หน้า 10)ก่อเดช หล้าจะนะ (2555,หน้า 9)วาสิณี ไยโพธิ์ทอง (2558, หน้า 6)วราพร พันธุ์โกคา และสุวิมล โพธิ์กลิ่น(2556, บทคัดย่อ)

2.4ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พินิจจาก

ตำแหน่ง พบว่าความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดใหญ่ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือเรื่องการแจ้งประกาศรายชื่อผู้เกษียณอายุราชการและการประเมินสถานภาพสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการดำเนินการรวบรวมข้อมูลสมควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบสถาน ศึกษา อัญชลี โพธิ์ทอง (2557, หน้า 12) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวภาคย์ ปฐมพฤกษ์ วงษ์ (2558, หน้า 18)สมพงษ์ อาดำ (2557, หน้า 9)ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (ศิริพงษ์ เสา ภาณ 2556,หน้า 9)เสาวภาคย์ ปฐมพฤกษ์วงษ์ (2558, หน้า 56)อัญชลี โพธิ์ทอง (2557, หน้า 12)รุจิร ภู่อาระ,กัลยมล อินทุสุต (2558, หน้า 135)เจริญจิตร คงเพ็ชรศรี (2555,หน้า 10)ก่อเดช หล้าจะนะ (2555,หน้า 9)วาสิณี ไยโพธิ์ทอง (2558, หน้า 6)วราพร พันธุ์โกคา และสุวิมล โพธิ์กลิ่น(2556, บทคัดย่อ)

2.ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีเพศต่างกันต่อสภาพการ บริหาร งานบุคคลโรงเรียนขนาดใหญ่ ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้ เนื่องจากครูที่มีเพศต่างกันไม่มีผลต่อสภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดใหญ่ ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เพราะความคิดเห็น เป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยการ พูด หรือการเขียน โดยอาศัยพื้นฐานด้านความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม ความ คิดเห็นอาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากผู้อื่น ได้เห็นว่าการแสดงออกซึ่งความรู้สึก

เกิดจากการเรียนรู้ตลอดจนความสามารถในการประเมินสถานการณ์ อาจเป็นไปได้ในทิศทางเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยอาจจะเกิดจากการเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่มต่างๆ ความรู้ความสามารถ และปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางพันธุกรรม และร่างกาย ประสบการณ์ของบุคคลโดยตรง อิทธิพลจากครอบครัว ทักษะและความคิดเห็นต่อกลุ่มสื่อมวลชน นอกจากนั้นยังมี เพศ ระดับการศึกษา ความเชื่อ ค่านิยม และเจตคติของบุคคลต่อเรื่องต่างๆ กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้อง ข้อเท็จจริงในเรื่องต่างๆ หรือสิ่งต่างๆ ที่บุคคลแต่ละคนรับ ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้อาจทำให้บุคคลมีความคิดเห็นที่เหมือนหรือต่างกันก็ได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์ เหตุการณ์ และสิ่งแวดล้อมแต่ละบุคคล และอาจมีปัจจัยอื่นๆ ราวพร พันธุ์โกคาและสุวิมล โพธิ์กลิ่น(2556, บทคัดย่อ) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ก่อเดช หล้าจะนะ (2555, บทคัดย่อ) สมพงษ์ อาดำ (2557, บทคัดย่อ)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดใหญ่ ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 20 ปี ดังนั้นสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาบริหารงานบุคคล โดยการนำผลการวิจัยไปพัฒนาศักยภาพของข้าราชการครู สร้างแรงจูงใจให้ทุ่มเทในทุกๆ ด้าน เพื่อให้ข้าราชการครูในสถานศึกษา เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อให้ การดำเนินงานบุคคลของสถานศึกษา ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดใหญ่ ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก คือ ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการ ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่งโดยควรพัฒนาด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของนักเรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา พัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้น ทำให้นักเรียนได้ฝึกการคิดการจัดการ การหาเหตุผลในการตอบปัญหา การผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการ และการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย รวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษารวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะการวิจัยเป็นเครื่องมือที่สำคัญเพื่อให้ครูมีโอกาสในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และผู้บริหารสถานศึกษามีทางเลือกในการตัดสินใจและแก้ปัญหาสามารถกำหนดนโยบายบนพื้นฐานของข้อมูลที่เชื่อถือได้ และสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำระบบสารสนเทศในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาด้วย

1.3 ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 - 15 ปี ขึ้นไปมีความพึงพอใจของครูที่มีต่อประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดใหญ่ ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนั้นผู้บริหารต้องส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ เช่นการจัดอบรม ศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเปิดโอกาสในการทำงานให้กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยให้ได้ศึกษาและรับผิดชอบงานบุคคลให้มากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนขนาดใหญ่ ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร หรือเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง เป็นต้นเพื่อที่จะทราบ ข้อมูลการบริหารงานบุคคล มีปัญหาความแตกต่างกันเพื่อกำหนดรูปแบบการบริหารงาน บุคคลของสถานศึกษาที่เหมาะสมต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของครูต่อสภาพการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ระดับการสอน ขนาดของสถานศึกษา และตำแหน่งการปฏิบัติงาน เพื่อทราบถึงความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคล อย่างแท้จริง

2.3 ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของครูต่อสภาพการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา ในด้านต่างๆ เพื่อทราบถึงข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลที่ควรพัฒนา อย่างแท้จริง

บรรณานุกรม

- สำนักงานการบริหารงานบุคคล และนิติการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน. (2560) การปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลสู่การขับเคลื่อน
ปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค. กระทรวงศึกษาธิการ
- ภาวีกา ธาราศรีสุทธีและศิริพงษ์ เสาภาชน. (2559) การศึกษาอิสระIndependent Studies.
กรุงเทพฯ : บริษัทมิตรภาพการพิมพ์และสื่อดิจิทัล จำกัด
- พงศ์ศรีณย์ จันทรัตน์.(2556) ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- สุนทร เพ็ชรพราว อ่างถึงในจิราวรรณ ศรีเที่ยง. (2555) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการ
บริหารงานวิชาการโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอแม่แจ่ม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6. รายงานการวิจัย
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พัทธนันท์ อึ้งรัก. (2556), ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษา
ของโรงเรียนปากคลองบางขนาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. งานนิพนธ์, มหาวิทยาลัยบูรพา
- สมุทร ชำนาญ. (2556). ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ. ระยอง, พี.เอส.
การพิมพ์.
- วิสิทธิ์ ฉัตรมงคล อ่างถึงในเสาวภาคย์ ปฐมพฤษัยวงศ์ (2558), ความพึงพอใจของ
ผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงานของโรงเรียนในอำเภอเขาสมิง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.งานนิพนธ์
ศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา

- ดิเรก ตัญญากุล อ้างถึงในจิราวรรณ ศรีเที่ยง. (2555) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการ
 บริหารงานวิชาการโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอแม่แจ่ม สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6. รายงานการวิจัย
 ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- นงค์เยาว์ วิเชียรเครือ. (2555) ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษา
 หลักสูตรสองภาษาในระดับอนุบาลของโรงเรียนสาธิตเทศบาลนคร
 ระยอง (วัดศรีรัตนาราม) สังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง.
 งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา
- วรายุทธ แก้วประทุม อ้างถึงในเสาวภาคย์ ปฐมพฤษ์วงษ์ (2558) ความพึงพอใจของ
 ผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงานของโรงเรียนในอำเภอเขาสมิง
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.งานนิพนธ์
 การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุสติ แสงหล่อ (2555) ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารงานของ
 โรงเรียนสวนป่าอุปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 จะเชิงเทรา เขต 2.งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสาวภาคย์ ปฐมพฤษ์วงษ์(2558) ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการ
 บริหารงานของโรงเรียนในอำเภอเขาสมิงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาตราด. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
 มหาวิทยาลัยบูรพา
- อัญชลี โพธิ์ทอง (2557) หลักการและทฤษฎีการบริหาร กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหาร
 การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย.รามคำแหง.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ อ้างถึงในศิริพงษ์ เสาภายน (2556) การจัดการทรัพยากรมนุษย์
 กรุงเทพฯ ฯ : บั๊ค พอยท์
- รุจิร ภู่อาระ,กัลยมล อินทสุต (2558) การบริหารจัดการสถานศึกษา กรุงเทพฯ ฯ : บริษัท
 มิตรภาพการพิมพ์และสื่อดิจโอ จำกัด

- สมพงศ์ อาดำ (2557) สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
- เจริญจิตร คงเพชรศรี (2555) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
- ก่อเดช หล้าจะนะ (2555) การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 2 . วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
- วาสนี ไยโพธิ์ทอง (2558) สภาพการบริหารและปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. รายงานการวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วราพร พันธุ์โกคาและสุวิมล โพธิ์กลิ่น(2556) ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี