

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในพื้นที่สหวิทยาเขตเมืองสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

นางสาวชนิษฐา สิงห์พรม*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่สหวิทยาเขตเมืองสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่สหวิทยาเขตเมืองสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 147 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่สหวิทยาเขตเมืองสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกราชการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t -test) และการหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (one-way analysis of variance) ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่สหวิทยาเขตเมืองสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยความพึงพอใจสูงสุด คือ การออกราชการ รองลงมา คือ วินัยและการรักษาวินัย การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ส่วนความพึงพอใจต่ำสุดคือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เมื่อเปรียบเทียบการความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่สหวิทยาเขตเมืองสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ของครู พบว่า ครูที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่สหวิทยาเขตเมืองสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ไม่แตกต่าง

คำสำคัญ

ความพึงพอใจของครู : การบริหารงานบุคคล : โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่สหวิทยาเขตเมืองสิงห์

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และมีความสามารถที่จะปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่จะมาถึง การจัดการศึกษาที่ถูกต้องเหมาะสมกับสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมของประเทศ จะสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคมไทยได้เป็นอย่างดีอีกทั้งสร้างความสมดุลและความกลมกลืนของการพัฒนาในด้านต่างๆ การศึกษาจะเจริญก้าวหน้าตามความเหมาะสมกับสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองได้นั้น กระทรวงศึกษาธิการในฐานะกลไกหนึ่งของรัฐซึ่งมีภารกิจโดยตรงในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของชาติต้องตระหนักว่ากระแสด้านการเปลี่ยนแปลงก่อให้เกิดผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งในฐานะส่วนตัว ในฐานะสมาชิกองค์กรและในฐานะสมาชิกของสังคม ทั้งนี้เพราะบุคคลต้องสามารถดำรงชีวิตอยู่ภายใต้เงื่อนไขของความเปลี่ยนแปลงในระบบเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมได้อย่างสงบสุข ซึ่งรวมถึงต้องสามารถปรับตัวให้ยืดหยุ่นเหมาะสม ในขณะที่ทรัพยากรมีอย่างจำกัด และสภาพความต้องการของบุคคล ชุมชนและสังคม ที่หลากหลายการพัฒนาองค์กรจะประสบผลสัมฤทธิ์หรือไม่เพียงใด บุคคลซึ่งเป็นหนึ่งในสี่ประเด็นหลักของการบริหารจัดการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทการพัฒนาในกระแสโลกาภิวัตน์ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี สถานศึกษาจึงมีหน่วยงานเป็นรูปธรรมเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, หน้า 48)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ได้ดูแลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ เล็งเห็นว่าการบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากและซับซ้อนเพราะต้องทำงานเกี่ยวกับคน ซึ่งมีความรู้ความสามารถ ตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกัน และที่สำคัญคนเป็นสิ่งมีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องประสบกับปัญหาต่างๆ ในการบริหารบุคลากรมาก การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ภายใต้ภารกิจที่รับผิดชอบต่างๆ เช่น การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู ลูกจ้าง และบุคลากรทางการศึกษา การประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ได้ให้ความสำคัญต่อบุคลากรในสำนักงานเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการได้เน้นให้หน่วยงานในสังกัดดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถนำผลการพัฒนาตนเองมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพมากขึ้น

ผู้วิจัยจึงมีความต้องการที่จะศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่สทวิทยาเขตเมืองสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8” จากการวิเคราะห์ผลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า

การออกราชการของครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในสังกัดทุกกลุ่มทุกระดับอย่างทั่วถึงให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำผลการพัฒนาตนเองมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจและต้องการศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เพื่อให้ทราบถึงความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่สทวิทยาเมืองสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่สทวิทยาเขตเมืองสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน

สมมุติฐานการศึกษาค้นคว้า

ครูที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่สทวิทยาเขตเมืองสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 แตกต่างกัน

ขอบเขตการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่สทวิทยาเขตเมืองสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ตามขอบข่ายงานบริหารบุคคลของมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา ไว้ตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2546) ที่เป็นนิติบุคคล ภายใต้อองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

- 1.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 1.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 1.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 1.4 วินัยและการรักษาวินัย
- 1.5 การออกราชการ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่สทวิทยาเขตเมืองสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ในปี 2559 จำนวน 238 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง จากประชากรในข้อ 2.1 ด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย จากตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1993, p.247) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 147 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

3.1.1 เพศ

3.1.2 ประสบการณ์ปฏิบัติงาน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่สหวิทยาเขตเมืองสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ภายใต้องค์ประกอบ 5 ด้าน ดังต่อไปนี้ ดังต่อไปนี้

3.2.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

3.2.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.2.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.2.4 วินัยและการรักษาวินัย

3.2.5 การออกราชการ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Congruence) และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.961 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และประสบการณ์การทำงาน

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาใน

พื้นที่สหวิทยาเขตเมืองสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่สหวิทยาเขตเมืองสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยลำดับดังนี้

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่สภวิทยาเขตเมืองสิงห์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 238 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่สภวิทยาเขตเมืองสิงห์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 147 คน จากการเปิดตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาตอบแบบสอบถาม โดยขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่สภวิทยาเขตเมืองสิงห์ ช่วยเหลือในการแจกและเก็บแบบสอบถามระหว่างเดือน เมษายน – มิถุนายน 2560

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)
2. หาค่าสถานภาพส่วนบุคคล ใช้ความถี่ร้อยละ
3. หาค่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean)
4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของเพศ ใช้การทดสอบค่าทีเทส (t-test) เมื่อเปรียบเทียบตัวแปรเพียง 2 ตัว เปรียบเทียบความคิดเห็นของประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 3 ตัว ใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะนำค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ไปทำการทดสอบโดยวิธีเชฟเฟ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่สภวิทยาเขตเมืองสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ซึ่งครบถ้วนและสมบูรณ์ทุกฉบับ จำนวน 147 ฉบับ
2. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัส

3. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 147 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงร้อยละ 61.2 เพศชายร้อยละ 38.8 โดยมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 11 ปีมากที่สุด รองลงมาได้แก่ 11 – 20 ปี

4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่สทวิทยาเขตเมืองสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) เป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวมแล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเรื่องความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่สทวิทยาเขตเมืองสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำแนกตาม เพศ วิเคราะห์โดยค่า t-test

6. วิเคราะห์เปรียบเทียบเรื่องความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่สทวิทยาเขตเมืองสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์โดยค่าการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ถ้าพบความแตกต่างในระดับ 0.05 จึงนำค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ใช้ในการทดสอบโดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อๆ ได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 147 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง โดยมีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่างต่ำกว่า 11 ปี มากที่สุด รองลงมาได้แก่ 11 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

2. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่สทวิทยาเขตเมืองสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ครูผู้สอน จำนวน 147 คน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่สทวิทยาเขตเมืองสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

3.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน

3.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ไม่แตกต่างกัน

3.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ไม่แตกต่างกัน

3.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ไม่แตกต่างกัน

3.5 ด้านการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในพื้นที่สภวิทยาเขตเมืองสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

4.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน

4.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ไม่แตกต่างกัน

4.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ไม่แตกต่างกัน

4.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ไม่แตกต่างกัน

4.5 ด้านการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่สภวิทยาเขตเมืองสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่ามีประเด็นที่น่าสนใจควรแก่การนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การแสดงความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่สภวิทยาเขตเมืองสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอำภรณ์ นิลประเสริฐ (2551, หน้า 31) ที่ได้วิจัยเรื่อง กระบวนการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ปฏิบัติงานกระบวนการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกกรรณิกา ตงมันคง (2556, หน้า 1) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอนุบาลสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนอนุบาลสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 70 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ และแบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 40 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุมากกว่า 40 ปี วุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี 2) สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอนุบาลสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และด้านวินัยและการรักษาวินัย ตามลำดับ พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ความพึงพอใจต่อการการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่สภวิทยเขตเมืองสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ซึ่งอภิปรายในแต่ละด้านได้ ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงว่า การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตรงตามข้อมูลความต้องการของโรงเรียน ความชัดเจนของการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรในโรงเรียน และศึกษาวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรในโรงเรียน วราพร พันธุ์โกศา (2556, หน้า 1) กล่าวว่า ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน และเพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 450 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยการเทียบสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความพึงพอใจ ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .92 สถิติ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และการทดสอบค่า F ผลการวิจัย พบว่า 1. ข้าราชการครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู มีดังนี้ 2.1 ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 2.2 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ในด้านการวางแผนอัตรากำลังครูและการกำหนดตำแหน่งด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านการออกจากราชการ ส่วนด้านวินัยและการรักษาวินัย มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับกลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10-15 ปี กับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ด้านที่ 2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งโดยภาพรวมและรายข้อมีความเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงว่า การปฐมนิเทศชี้แจง แนะนำงานที่ต้องรับผิดชอบแก่บุคลากรในโรงเรียนการดำเนินการให้บุคลากรทราบบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง และสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของบุคลากร สอดคล้องกับพงศ์ศรีธัญ จันทรัตน์ (2556, หน้า 74) ซึ่งได้มุ่งศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การวางแผนและการกำหนดอัตรากำลังด้านการสรรหาและการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและให้พ้นจากตำแหน่งไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับพระนิรันดร์ สุทธิเมตติโก (2552, หน้า ก) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2552 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร 61 คน และครูผู้สอน 227 คน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษามูลนิธิ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพิจารณาให้บุคลากรพ้นจากงาน มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้น ด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล คือ ควรมีการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับตำแหน่ง เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร มีการส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่หลากหลาย มีการส่งเสริมด้านการฝึกอบรมสัมมนาทางวิชาการ คุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติธรรม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบคุณธรรมและระเบียบปฏิบัติและในการพิจารณาให้พ้นจากงานนั้นให้พิจารณาถึงระเบียบการขอสถานศึกษาเป็นหลัก พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ด้านที่ 3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมและรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงว่าการจัดประชุมปฏิบัติการก่อนเปิดและปิดภาคเรียน การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการอบรม สัมมนา และศึกษาต่อ และจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของอรรถ พรมจันทร์ (2557, หน้า 52) ศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง อำเภอกุดข้าวปุ้น จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า มีกระบวนการบริหารงานบุคคลอยู่ 8 กระบวนการ ได้แก่ 1. ด้านการออกแบบและวิเคราะห์งาน 2. ด้านการวางแผนกำลังคน 3. ด้านการสรรหาและคัดเลือก 4. ด้านการปฐมนิเทศ 5. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา 6. ด้านการจ่ายค่าตอบแทน 7. ด้านการทะนุบำรุงรักษา 8. ด้านการใช้นโยบายและการควบคุม ซึ่งกระบวนการทั้ง 8 ด้านมีปัญหา 2 ด้านคือ 1. ด้านการสรรหาและคัดเลือก ได้แก่ บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกไม่มีความรู้ความสามารถ การสรรหาไม่มีความล่าช้า ถูกแทรกแซงด้วยระบบอุปถัมภ์ และขาดการประชาสัมพันธ์การสรรหาอย่างกว้างขวาง ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาพบว่ามีปัญหา เนื่องจากงบประมาณไม่เพียงพอ และ

ไม่มี การควบคุมการฝึกอบรม ไม่มีการเผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไม่มีการประเมินผลการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลัง และไม่มีการรายงานผลการฝึกอบรมต่อผู้บริหารแนวทางการแก้ไขปัญหา

- 1.ด้านการสรรหาและคัดเลือก ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสรรหา จากทั้งภายในและภายนอกองค์กรโดยมีการสรรหาด้วยระบบคุณธรรม ควรเพิ่มช่องทางการสรรหาเพื่อให้องค์กรมีโอกาสได้รับคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาสมัครทำงานกับองค์กร และเปิดรับสมัครสรรหาบุคคลทางอินเทอร์เน็ต
- 2.ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ควรสอบถามความต้องการในการฝึกอบรม จากพนักงานโดยตรง สังเกตจากการทำงานและการสนทนากลุ่มเพื่อรับฟังปัญหาความต้องการที่จะฝึกอบรม ตรวจสอบข้อมูลการทำงาน ก่อนส่งบุคคลเข้ารับการฝึกอบรม และตั้งงบประมาณการฝึกอบรมให้เพียงพอ ตลอดจนติดตามการเข้าร่วมฝึกอบรมและรายงานผลการฝึกอบรมต่อผู้บริหาร และสอดคล้องกับ นฤป สืบวงษา (2552, หน้า 89) ศึกษาการความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่าสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารได้ส่งเสริมสนับสนุนครูให้มีการศึกษาหาความรู้ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการ สัมมนา กระจุนและมีการเสริมแรงให้กำลังใจชื่นชมและให้กำลังใจซึ่งกันและกันจนทำให้ผลงานที่ปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วนเป็นแบบอย่างได้ดี อีกทั้งครูยังมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สามารถออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้ดี พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ด้านที่ 4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยภาพรวมและรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงว่ามีความซื่อสัตย์ สุจริต ขยันหมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่รักษาผลประโยชน์ของราชการ และการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2541, หน้า 131) การดำเนินการเสริมสร้างและพัฒนาวินัย จริยธรรมข้าราชการครู ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูมีแนวความคิดที่สำคัญคือ 1. วินัยเป็นปัจจัยที่สร้างความสำเร็จความก้าวหน้าให้กับบุคคล สังคมและประเทศชาติ 2. วินัยเป็นผลที่เกิด จากภาวะความเป็นผู้นำ หากผู้บริหารได้แสดงพฤติกรรมหรือบทบาทของตนเอง ในฐานะผู้นำอย่างถูกต้องเหมาะสมแล้ว เชื่อว่าข้าราชการครูจะมีวินัยที่ดี ปัญหาครูกระทำผิดวินัยจะลดลง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้ประพฤติปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีและมีการส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ วินัยของทางราชการรวมทั้งสถานศึกษาได้กำกับดูแลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ปฏิบัติตามราชการตามระเบียบวินัย ทำให้ไม่มีครูกระทำผิดวินัย พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ด้านที่ 5 ด้านการออกจากราชการ โดยภาพรวมและรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงว่าอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงานที่จะเกษียณอายุหรือลาออก ให้ความช่วยเหลือในด้านการรับบำเหน็จ บำนาญ ของผู้ร่วมงานที่พ้นหน้าที่ราชการ และให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานที่ต้องการขอย้ายโอนหรือต้องการลาออก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมัย สว่างวงษ์ (2550, หน้า 81) ได้ศึกษาปัญหา

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ผู้บริหารและครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา 11 แห่ง จำแนกผู้บริหาร 11 รูป และครู 117 รูป ผลการวิจัยปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 โดยภาพรวม 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการให้พ้นจากงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกล้าตัดสินใจให้บุคลากรที่ทำงานไม่มีประสิทธิภาพและให้แก้ไขแล้วยังไม่พัฒนาให้พ้นจากงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรที่กระทำความผิดได้อธิบายข้อเท็จจริงโดยปราศจากอคติ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2. จากผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในพื้นที่สภวิทยเขตเมืองสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อความพึงพอใจของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่สภวิทยเขตเมืองสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำแนกตามเพศ พบว่าทั้งโดยภาพรวม และรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ตรงตามสมมติฐานการวิจัย อาจสืบเนื่องมาจากปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในพื้นที่สภวิทยเขตเมืองสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จะบริหารงานตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของงาน ฉะนั้นครูไม่ว่าเพศชายหรือเพศหญิงมีสิทธิเสรีภาพและโอกาสในการแสวงหาความรู้เท่าเทียมกันจึงส่งผลให้ครูที่มีเพศต่างกันมีความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลได้เท่าเทียมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของกับนวทัศน์ แนวสุข (2548, หน้า ก) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ประจำปีการศึกษา 2548 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 400 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้แทนฝ่ายบริหาร 180 คน และกลุ่มผู้แทนฝ่ายชุมชน 220 คน ผลการวิจัยพบว่าความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการสรรหา ด้านการรักษาวินัยและด้านการลาออกจากราชการอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่างกลุ่ม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน

3. จากผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในพื้นที่สภวิทยเขตเมืองสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ความคิดเห็นของครูผู้ที่มีต่อความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในพื้นที่

สหวิทยาเขตเมืองสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม และรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ควรพัฒนาการสำรวจคุณสมบัติและมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของบุคลากรที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้มีข้อมูลชัดเจนเพื่อเป็นฐานข้อมูลในการพิจารณา

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ควรมีการแบ่งงานให้บุคลากรแต่ละคนรับผิดชอบในปริมาณที่เหมาะสมในการปฏิบัติราชการ

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการควรส่งเสริมให้ผู้ผ่านการอบรมนำความรู้ที่ได้มาขยายผลกับเพื่อนร่วมงาน เป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ และมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัยการตรงต่อเวลา อุทิศตนต่องานราชการ ปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ

1.5 ด้านการออกราชการ ควรส่งเสริมสุขภาพกาย และจิตใจให้แก่บุคลากร เพราะการเจ็บป่วยจะมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบ ความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา กับระดับมัธยมศึกษา

2.2 ควรศึกษาความต้องการ และความจำเป็นในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

กนกกรรณิกา ตงมันคง. (2556).การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอนุบาลสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.บัณฑิตวิทยาลัย,วิทยาลัยทองสุข.

นฤป สืบวงษา .(2552) .ศึกษาการความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

กระทรวงศึกษาธิการ.(2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การค่าครูสภา.

พงศ์ศรีธัญ จันทรัตน์. (2556). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4. สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

พระนิรันดร์ สุทธิเมตติโก. (2552). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 3. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต,
บัณฑิตวิทยาลัย.

วราพร พันธุ์โกคา. (2556). ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. วารสารบริหารการศึกษา
บัวบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 16(1), 254-263.

สมัย สว่างวงษ์. (2550). ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก
สามัญศึกษา กลุ่มที่ 12. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2546). รวมคำสั่งมอบอำนาจการปฏิบัติราชการของ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การรับส่งสินค้าและวัสดุภัณฑ์.

อรทัย พรหมจันทร์. (2557). ศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง อำเภอกุด
ข้าวปุ้น จังหวัดอุบลราชธานี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี (ฉบับที่ 1), 47-50.

อำภรณ์ นิลประเสริฐ. (2551). กระบวนการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร
เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.