

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาหนองบุญมาก 2 อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา*

THE PERSONNEL ADMINISTRATION OF THE SCHOOLS
IN NONGBOONMAK EDUCATIONAL QUALITY DEVELOPMENT
NETWORK CENTER 2 IN NONGBOONMAK DISTRICT
IN NAKONRACHASIMA PROVINCE

พรศิริ ชานกัน

Pornsiri Chankan

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Bangkokthonburi University, Thailand

E-mail: patty_kpt@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ และหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการแสวงหาบุคลากรในการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนมอบหมายภาระงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการรักษาสวัสดิภาพของบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารและครูของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 จำนวน 76 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสอบถามปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t – test) ค่าเอฟ (F – test) และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Sheffe's Method)

ผลการวิจัยพบว่า: 1) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 จำแนกตามตำแหน่ง เพศ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่าย

* Received 24 April 2020; Revised 15 May 2020; Accepted 2 June 2020



พัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 ทั้ง 5 ด้าน คือ ควรมีการสำรวจบุคลากรที่ขาดแคลน ควรมีการมอบหมายงานบุคลากรตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การทำงาน ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เป็นวิทยากรแก่สาธารณชน การเลื่อนขั้นเงินเดือนควรพิจารณาตามผลงานที่ปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และควรประเมินผลงานควบคู่กับคุณธรรม

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, โรงเรียนเครือข่าย, การพัฒนาบุคลากร

Abstract

The purposes of research were to examine, compare and propose guidelines for the personnel administration of the schools in Nongboonmak Educational Quality Development Network Center 2 in Nongboonmak District, Nakonrachasima Province in 5 aspects including recruiting personnel, planning personnel's job assignment, personnel development, maintaining personnel's welfare and evaluating personnel's work performance. The study sample were comprised of school administrators and teachers of the schools in Nongboonmak Educational Quality Development Network Center 2 in Nongboonmak District, Nakonrachasima Province, totaling 76 persons. The instrument used for collecting the data was a 5 – point rating scale questionnaire. The statistics used for analyzing the collected data were frequency, percentage, mean, standard deviation, t – test and F – test with matched pair comparisons by Scheff Method.

The research results revealed that: 1) the personnel administration of the schools in Nongboonmak Educational Quality Development Network Center 2 was performed at high level in whole and in part 2) according to the comparison results, it was found that, as classified by work position and gender, the opinions of the study sample towards the personnel administration of the schools in Nongboonmak Educational Quality Development Network Center 2 were significantly different at the .01 level. Furthermore, as classified by the study sample's work experience, their opinions were different at the .05 level of significance and 3) the proposed guidelines for the personnel administration of the schools in Nongboonmak Educational Quality Development Network Center 2 were that a survey of qualified personnel shortages should be made, job assignment to personnel should be done based on their knowledge and competence as well as their work experience, personnel should be given an

opportunity to be guest speakers for the public, personnel's salary promotion should be concretely outcome – based and personnel's work performance should evaluated by means of their work achievement and morality.

Keywords: Personnel Administration, Network School, Human Resource Development

บทนำ

การแก้ปัญหาคุณภาพการศึกษาไทย โดยเฉพาะการศึกษาระดับพื้นฐาน เป็นเรื่องที่ยากเย็น แส่นเข้ญยิ่ง แม้จะมีความพยายามปฏิรูปการศึกษามากกว่า 10 ปี ตั้งแต่การปฏิรูปครั้งแรกเมื่อปี 2542 จนมาถึงการปฏิรูปที่สองเมื่อปี 2552 เรากียังไม่สามารถทำให้คุณภาพการศึกษาของประเทศดีขึ้นได้อย่างทั่วถึง ซึ่งการปฏิรูปการศึกษาถือเป็นความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาในทุก ๆ ด้าน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ดีขึ้น จึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงการศึกษาทั้ง 5 ด้าน คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูปโครงสร้างและระบบการศึกษา ปฏิรูปการผลิตและพัฒนาครู ปฏิรูปสื่อและเทคโนโลยี และที่สำคัญที่สุดคือการปฏิรูปผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการทำงานที่เพียงพอ (ประทีป โตสารเดช, 2549)

ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ สามารถเอื้อประโยชน์ให้สถานศึกษา ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นใจ จะเห็นได้ว่าทุกองค์การประสงค์ที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติที่มีคุณภาพทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานและเมื่อเราได้คัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์กร ทรัพยากรมนุษย์ก็ไม่ได้หยุดอยู่เพียงเท่านั้นหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกการศึกษาที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่จะเป็นพลังเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ มีประสิทธิภาพและพร้อมจะปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้น ปัจจุบันการให้ความสำคัญการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อไปนี้จะเห็นได้ว่า การบริหารงานบุคคลมิใช่เพียงการเลือกและแต่งตั้งคนเข้ามาทำงานเท่านั้น แต่เป็นการดำเนินกิจกรรมการบริหาร คนตั้งแต่เริ่มต้นนับตั้งแต่ออกคนนั้นจะเข้าสู่องค์การจนกระทั่งพ้นจากองค์การไป เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารองค์กรโดยรวม

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนอง ภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหาร



งานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (เนตรนภา นามสพุง และไพโรจน์ พรหมมีเนตร, 2558)

การบริหารบุคลากร เป็นกระบวนการเกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลดี มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงาน เข้ามาทำงานให้ได้ผลดีที่สุด โดยหน่วยงานสามารถดึงดูด อารมณ์ รักษาและพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถทำภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความมุ่งหมาย งานบุคลากร เป็นงานสำคัญงานหนึ่ง ที่จะทำให้โรงเรียน ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน เพราะงานบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการบริหารงานด้านอื่น ๆ ให้บรรลุ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้

เนื่องจากการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กร และส่งผลต่อการพัฒนานักเรียน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงความสำคัญดังกล่าว โดยการจัดสรรบุคลากรให้เหมาะกับงานที่มอบหมาย ตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่แท้จริงของบุคลากรแต่ในปัจจุบันผู้วิจัยได้พบเห็นปัญหาสำคัญการบริหารงานบุคคลที่ไม่เป็นไปตามหลักการมีทั้งการมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสม กับความรู้ ความสามารถขอบุคลากร โดยการยึดหลักความพึงพอใจส่วนตัวบ้าง หรือด้วยความเกรงใจบุคลากรที่มีวัยวุฒิสูงกว่าบ้าง ส่งผลให้เกิดปัญหาการโยกย้ายสับเปลี่ยนบุคลากรทางการศึกษา เพราะเกิดจากการขัดแย้งในองค์กร ส่งผลให้เกิดปัญหาในการทำงาน ที่ขาดความต่อเนื่อง การจัดการเรียนการสอนที่ต้องเริ่มต้นใหม่ ไม่ต่อเนื่องทำให้ผู้เรียนขาดทักษะความรู้ผลของการทำงานด้วยประสิทธิภาพ และไม่เป็นไปตามเป้าหมายเท่าที่ควร และส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนด้วย

จากปัญหาดังกล่าว ถือเป็นปัญหาที่สำคัญมาก และควรได้รับการแก้ไขโดยเร่งด่วน ส่งผลให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักการที่ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา หนองบุญมาก 2 อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา หนองบุญมาก 2 อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมาตามตำแหน่ง เพศ และประสบการณ์การทำงาน

3. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา หนองบุญมาก 2 อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2562 จำนวน 96 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 76 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งเพศ และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 33 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ด้านการแสวงหาบุคลากรในการปฏิบัติงาน 6 ข้อ ด้านการวางแผนมอบหมายภาระงานบุคลากร 5 ข้อ ด้านการพัฒนาบุคลากร 10 ข้อ ด้านการรักษาสวัสดิภาพบุคลากร 6 ข้อ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 6 ข้อ รวม 33 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 จำนวน 5 ข้อ

3. การสร้างเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและตำราต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 และได้ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท (Rating Scale) สร้างแบบสอบถาม โดยขอคำแนะนำ คำปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ โดยได้ครอบคลุมเนื้อหาแต่ละด้านเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและนำแบบสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิไปคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective



Congruence) ของข้อคำถามในแต่ละข้อเพื่อเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้น แล้วจึงนำแบบสอบถามที่มีผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแก้ไขโดยมีเนื้อหาครอบคลุมและถูกต้องแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach, L. J.) มีค่าเท่ากับ .95 แล้วนำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้ว เสนอคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบก่อนที่จะนำไปใช้เป็นแบบสอบถามฉบับจริงกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป (Cronbach, L. J., 1990)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัย ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครเสนอต่อผู้บริหาร โรงเรียน โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา หนองบุญมาก 2 เพื่อขอความ อนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมกับนัดหมายที่จะมาเก็บ 2 สัปดาห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของครู ในกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา หนองบุญมาก 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 76 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีทดสอบค่าที (t – test) วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีทดสอบแบบเอฟ (F – test) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิด

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ สถิติพื้นฐานได้แก่ หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา IOC , หาค่าความ เชื่อมั่น, ความถี่ (Frequency), ร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t – test), การทดสอบค่าเอฟ (F – test) และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Sheffe's Method)



ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา โดยรวม

n=76

ด้านที่	การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	SD	ระดับ	อันดับ
1.	ด้านการแสวงหาบุคลากรในการปฏิบัติงาน	4.57	0.51	มากที่สุด	2
2.	ด้านการวางแผน มอบหมายภาระงาน บุคลากร	4.34	0.48	มาก	5
3.	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.49	0.56	มาก	3
4.	ด้านการรักษา ซึ่งสวัสดิภาพของบุคลากร	4.62	0.49	มากที่สุด	1
5.	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.48	0.51	มาก	4
รวม		4.50	0.52	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา หนองบุญมาก 2 อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.50$) โดยถ้าพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ถึงมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการรักษาซึ่งสวัสดิภาพของบุคลากร ($\bar{x} = 4.62$) ด้านการแสวงหาบุคลากรในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.57$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x} = 4.49$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.48$) และด้านการวางแผน มอบหมายภาระงานบุคลากร ($\bar{x} = 4.34$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง

ด้าน ที่	การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหาร		ครู		t	sig
		$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1.	ด้านการแสวงหาบุคลากรใน การปฏิบัติงาน	4.88	0.33	4.49	0.52	- 16.86**	.000
2.	ด้านการวางแผน มอบหมาย ภาระงานบุคลากร	4.68	0.47	4.26	0.45	- 14.68**	.000
3.	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.63	0.51	4.45	0.57	- 17.51**	.000
4.	ด้านการรักษา และชำระไว้ซึ่ง สวัสดิภาพบุคลากร	4.59	0.49	4.63	0.49	- 19.88**	.000



ด้าน ที่	การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหาร		ครู		t	sig
		$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
5.	ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	4.78	0.42	4.39	0.50	- 15.96**	.000
รวม		4.70	0.47	4.45	0.53	- 17.531	.000

P < .01

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้บริหารและครูมีทัศนคติต่อการจัดการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมผู้บริหารมีทัศนคติต่อการจัดการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากกว่าครู

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ

ด้าน ที่	การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย		หญิง		t	sig
		$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1.	ด้านการแสวงหาบุคลากรในการ ปฏิบัติงาน	4.63	0.50	4.54	0.51	- 40.08**	.000
2.	ด้านการวางแผน มอบหมาย ภาระงานบุคลากร	4.45	0.50	4.29	0.46	- 34.98**	.000
3.	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.54	0.54	4.46	0.57	- 40.43**	.000
4.	ด้านการรักษา และจ้างไว้ซึ่ง สวัสดิภาพบุคลากร	4.65	0.48	4.61	0.50	- 40.88**	.000
5.	ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	4.59	0.49	4.41	0.51	- 36.58**	.000
รวม		4.57	4.51	4.47	0.53	- 42.371	.000

P < .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูเพศชายและเพศหญิง มีทัศนคติต่อการจัดการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูเพศชายมีทัศนคติต่อการจัดการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากกว่าครูเพศหญิง ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ด้าน ที่	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน						F	sig
		<10 ปี		10 – 15ปี		>15ปีขึ้นไป			
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1.	ด้านการแสวงหาบุคลากรในการ ปฏิบัติงาน	3.38	0.51	4.77	0.43	4.79	0.41	15.662	.000
2.	ด้านการวางแผน มอบหมายภาระ งานบุคลากร	4.18	0.40	4.57	0.50	4.47	0.50	9.075	.000
3.	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.46	0.57	4.48	0.60	4.54	0.52	.404	.669
4.	ด้านการรักษา และธำรงไว้ซึ่งสวัสดิ ภาพบุคลากร	4.60	0.50	4.62	0.49	4.65	0.46	.109	.897
5.	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.33	0.49	4.53	0.50	4.69	0.46	7.846	.001
รวม		4.41	0.53	4.58	0.53	4.62	0.49	9.553	.000

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา หนองบุญมาก 2 อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้อำนวยการ หัวหน้างานบุคคล ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อการจัดการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ

บุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา หนองบุญมาก 2 อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา โดยการวิเคราะห์เนื้อหาพบว่า มีปัญหาและข้อเสนอแนะดังนี้

ด้านการแสวงหาบุคลากรในการปฏิบัติงาน ปัญหาที่เด่นชัดคือ โรงเรียนได้รับการบรรจุบุคลากรไม่ตรงกับวิชาเอกที่ต้องการ ทำให้เกิดการขาดแคลนบุคลากรบางวิชา ข้อเสนอแนะคือ โรงเรียนควรสำรวจวิชาเอกที่ขาดแคลน หรือเป็นที่ต้องการเร่งด่วน เพื่อขอรับการบรรจุบุคลากรให้ตรงกับวิชาเอกที่ต้องการ เพื่อจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ด้านการวางแผน มอบหมายภาระงานบุคลากร ปัญหาที่เด่นชัดคือ การกำหนดหน้าที่และมอบหมายงานให้บุคลากรรับผิดชอบไม่ตรงตามตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด และประสบการณ์การทำงาน ทำให้เกิดอคติในการทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้งานออกมาไม่ดีเท่าที่ควร ข้อเสนอแนะคือ ควรกำหนดหน้าที่และมอบหมาย



งานให้บุคลากรรับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด และประสบการณ์การทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน ส่งผลให้งานออกมามีประสิทธิภาพสูงสุด

ด้านการพัฒนาบุคลากร ปัญหาที่เด่นชัด คือ โรงเรียนไม่ค่อยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เป็นวิทยากรในการเผยแพร่ความรู้ ความสามารถแก่สาธารณชน ข้อเสนอแนะคือ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เป็นวิทยากรในการเผยแพร่ความรู้ ความสามารถแก่สาธารณชนเช่น นำความรู้บรรยายต่อหน้าชุมชน หรือจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน โดยให้บุคลากรได้เป็นผู้นำทำกิจกรรมหรือเป็นวิทยากร เป็นต้น

ด้านการรักษาสวัสดิภาพของบุคลากร ปัญหาที่เด่นชัดคือ โรงเรียนมีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนโดยไม่พิจารณาตามผลงาน และความสามารถของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน แต่กลับพิจารณาจากพวกพ้อง ความอาวุโส ความเกรงใจ ทำให้เกิดความไม่เที่ยงธรรม ข้อเสนอแนะคือ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนควรพิจารณาตามผลงาน และความสามารถของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างเห็นเป็นรูปธรรม เช่น ให้จัดแสดงผลงาน และนำเสนอผลงานของตนเองต่อคณะกรรมการทั้งภายใน และภายนอก หรือผลงานนั้นได้รับการยอมรับจากสาธารณชน และนำชื่อเสียงมาสู่สถานศึกษา หรือเป็นผลงานที่พัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาที่เด่นชัดคือ ขอบกปิดในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนโดยไม่มีการประชุมหรือปรึกษาหารือ ข้อเสนอแนะคือ ควรสรุปผลการปฏิบัติงานควบคู่กับคุณธรรมไม่ใช่นับแต่ผลงานอย่างเดียวจะทำให้ครูมีการเห็นแก่ตัวและไม่มีมาตรฐานการเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่ชัดเจน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา หนองบุญมาก 2 อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา มีประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา หนองบุญมาก 2 อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา พบว่าภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา หนองบุญมาก 2 อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา ได้มีการบริหารงานบุคคลที่เป็นไปแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ทั้งนี้ได้กำหนดแนวทางในการบริหารและการจัดการศึกษาอันจะนำไปสู่การปฏิรูปและระบบบริหารจัดการจากแบบเดิมที่เน้นการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลางไปสู่การบริหารแบบกระจายอำนาจโดยเฉพาะ

มาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 เพื่อให้การศึกษาสร้างคนสร้างความรู้สู่สังคมคุณธรรมคุณภาพสมรรถภาพและประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภา นามสพุง และ ไพโรจน์ พรหมมีเนตร ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอปากช่องสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากช่องสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (เนตรนภา นามสพุง และไพโรจน์ พรหมมีเนตร, 2558)

2.ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา หนองบุญมาก 2 อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง เพศ และประสบการณ์ทำงาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 บุคลากรในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา หนองบุญมาก 2 อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในตำแหน่งผู้บริหารที่สะท้อนที่ต่อการบริหารงานบุคคลมากกว่าบุคลากรในตำแหน่งครูผู้สอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ สติภา การบริหารงานบุคคลของสถาน ศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถาน ศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัย คือ การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของ สถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ปาริชาติ สติภา, 2558) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภา นามสพุง และ ไพโรจน์ พรหมมีเนตร ที่ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอปากช่องสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่าง การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากช่องสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 4 จำแนกตามตำแหน่งแสดงว่า สภาพการดำเนินการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน เมื่อพิจารณาโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และพิจารณาตามรายด้านมีด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (เนตรนภา นามสพุง และไพโรจน์ พรหมมีเนตร, 2558)

ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรพจน์ เสงสม ศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนชุมชนบริหารธุรกิจ ตามความคิดเห็นของครู เจ้าหน้าที่และพนักงานโรงเรียนชุมชนบริหารธุรกิจ พบว่า เมื่อจำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน (วีรพจน์ เสงสม



, 2551) และประทีป โตสารเดช ที่พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (ประทีป โตสารเดช, 2549)

2.2 บุคลากรในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา หนองบุญมาก 2 อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา เพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูเพศชายจะมีทักษะที่ดีต่อการบริหารมากกว่าครูเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรระ กันทะวงษ์ ที่ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของครูผู้สอนเพศชายและเพศหญิง พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมและรายด้านโดยครูผู้สอนเพศชาย เห็นว่ามีการปฏิบัติสูงกว่าครูผู้สอนเพศหญิง และสอดคล้องกับวิจัยของณิชาภา ฐปนสิทธิธางกูร ที่ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน อบจ.บ้านตลาดเหนือ (วันครู 2502) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต พบว่าความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานของ ผู้บริหารโรงเรียนโรงเรียน อบจ.บ้านตลาดเหนือ (วันครู 2502) สังกัด อบจ.ภูเก็ต จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการ บริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน อบจ.บ้านตลาดเหนือ (วันครู 2502) สังกัด อบจ.ภูเก็ต โดยภาพรวมและรายด้าน ด้านการบริหารงาน วิชาการ และด้านการบริหารงานงบประมาณ มีความแตกต่างกัน (ณิชาภา ฐปนสิทธิธางกูร, 2560)

ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาริเณะ ดอพอ ที่ได้วิจัย เรื่องการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา (สาริเณะ ดอพอ, 2553) ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างจำแนกตามตัวแปรเพศที่ต่างกันมีทักษะต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา หนองบุญมาก 2 อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน เช่นครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี จะมีทักษะต่อการบริหารที่น้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 15 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาริเณะ ดอพอ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลาผลการวิจัยพบว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน (สาริเณะ ดอพอ, 2553) และสอดคล้องกับงานวิจัย

ของวราพร พรหมแก้วพันธ์ ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์การ ปฏิบัติงานราชการผลการวิจัยพบว่าภาพรวมแตกต่างกัน (วราพร พรหมแก้วพันธ์, 2556)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการแสวงหาบุคลากรในการปฏิบัติงาน ได้แก่ โรงเรียนควรสำรวจวิชาเอกที่ขาดแคลนหรือเป็นที่ต้องการเร่งด่วนเพื่อขอรับการบรรจุบุคลากรให้ตรงกับวิชาเอกที่ต้องการเพื่อจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด
2. ด้านการวางแผน มอบหมายภาระงานบุคลากร ได้แก่ ควรกำหนดหน้าที่และมอบหมายงานให้บุคลากรรับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด และประสบการณ์การทำงานเพื่อให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานส่งผลให้งานออกมามีประสิทธิภาพสูงสุด
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เป็นวิทยากรในการเผยแพร่ความรู้ความสามารถแก่สาธารณชน เช่น นำความรู้บรรยายต่อหน้าชุมชน หรือจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน โดยให้บุคลากรได้เป็นผู้นำทำกิจกรรม หรือเป็นวิทยากร เป็นต้น
4. ด้านการรักษาไว้ซึ่งสวัสดิภาพของบุคลากร ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือนควรพิจารณาตามผลงาน และความสามารถของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างเห็นเป็นรูปธรรม เช่น ให้จัดแสดงผลงาน และนำเสนอผลงานของตนเองต่อคณะกรรมการทั้งภายใน และภายนอก หรือผลงานนั้นได้รับการยอมรับจากสาธารณชน และนำชื่อเสียงมาสู่สถานศึกษา หรือเป็นผลงานที่พัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ควรสรุปผลการปฏิบัติงานควบคู่กับคุณธรรมไม่ใช่เน้นแต่ผลงานอย่างเดียวจะทำให้ครูมีการเห็นแก่ตัวและไม่มีมาตรฐานการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ชัดเจน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานกระบวนการบริหารงานของบุคคลผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐและเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา
2. ควรศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2
3. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารงานของบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2



เอกสารอ้างอิง

- ณิชาภา ฐปนสิทธิฐานกูร. (2560). การศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน อบจ.บ้านตลาดเหนือ (วันครู 2502) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เนตรนภา นามสพุง และไพโรจน์ พรหมมีเนตร. (2558). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน อำเภอบางบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา, 9(1), 18-24.
- ประทีป โตสารเดช. (2549). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ปาริชาติ สติภา. (2558). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- วรารพร พรหมแก้วพันธ์. (2556). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอมายอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วีรพจน์ เคสม. (2551). ศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนชุมพรบริหารธุรกิจ ตามความคิดเห็นของครู เจ้าหน้าที่และพนักงานโรงเรียนชุมพรบริหารธุรกิจ. ชุมพร: โรงเรียนชุมพรบริหารธุรกิจ.
- สารีน๊ะ ดอปอ. (2553). การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สารีน๊ะ ดอปอ. (2553). การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychological testing. (3rd ed.). NY: Harper & Collins.