

ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอ  
เมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี  
The Opinion of Teachers about Personnel Management of The  
Secondary School in Mueng District of The Secondary Educational  
Service Area Office 18, Chonburi

เชาวลิต นานามป้อม

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

E-mail: chaowalit1404@gmail.com

รัตนา กาญจนพันธุ์

อาจารย์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

E-mail: ajarnratana@gmail.com

Chaowalit Nakhampom

Student, Program in Educational Administration, Faculty of Education,

Ramkhamhaeng University

Ratana Kanjanaphan

Lecturer, Program in Educational Administration, Faculty of Education,

Ramkhamhaeng University

รับเข้า: 25 กุมภาพันธ์ 2564 แก้ไข: 26 มีนาคม 2564 ตอรับ: 9 เมษายน 2564

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 4 โรงเรียน ประชากรครูทั้งหมด 619 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยเปิดตารางของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 237 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ Stratified Random Sampling โดยการเทียบอัตราส่วนจำนวนครูในแต่ละโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม Questionnaire ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน

ประเมินค่าตามวิธีของลิเคิร์ท Likert สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการวิจัย พบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** ความคิดเห็นของครู การบริหารงานบุคคล โรงเรียนมัธยมศึกษา

### Abstract

The opinion of teachers about personnel management of The Secondary School in Mueng district of The Secondary Educational Service Area Office 18, Chonburi, as classified by, education levels and work experience. The sample group of this research is teachers in the Secondary School in Chonburi district of The Secondary Educational Service Area Office 18, semester 2, the year 2563, there are 4 schools and 649 teachers population. According to Krejcie and Morgan, the sample size of 237 people was determined by comparing the ratio of the number of teachers in each school. The research instrument was a questionnaire by Likert. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean, section Standard deviation, statistical t-test, and analysis of one-way ANOVA.

Findings were shown as follows: 1) The opinion of teachers about personnel management of the secondary school in Mueng district of the secondary educational service area office 18, Chonburi was overall exhibited at a high level. When comparing each aspect, teacher participation was found to be at a high level for all aspects. 2) Teachers of different education levels in the secondary school in Mueng district of the secondary educational service area office 18, Chonburi both on an overall basis and in particular, no difference. 3) Teachers of different work experience in the secondary

school in Mueng district of the secondary educational service area office 18, Chonburi on an overall basis and in particular, no difference.

**keywords:** the opinion of teachers, personnel management, the secondary school

## บทนำ

การศึกษาในปัจจุบันมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรของมนุษย์ให้ประเทศมีความเจริญก้าวหน้าและยกระดับทรัพยากรในทุกมิติทุกช่วงวัย เพื่อให้เป็นกำลังหลักของชาติและมีส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นพร้อมยกระดับเพื่อพัฒนาคนให้เป็นไปตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างคนให้เป็นคนดี เก่งและมีคุณภาพ

การปฏิรูปการศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ โดยการจัดการศึกษาต้องมีคุณภาพและได้มาตรฐาน นำไปสู่เป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบการผลิต การคัดกรอง และการพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพครูให้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้อย่างแท้จริง ในการพัฒนาครูนั้นมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อคุณภาพครูหลายประการตั้งแต่กระบวนการผลิต การคัดกรอง การใช้ การบริหารงานบุคคล และพัฒนาตลอดจนการยกย่องผดุงเกียรติครู

สถานศึกษามีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา เพื่อให้ความรู้แก่นักเรียนและสังคมโดยใช้การบริหารทรัพยากร ซึ่งปัจจัยในการบริหาร ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ คนจึงเป็นส่วนสำคัญในด้านบริหารจัดการเพราะคนมีบทบาทสำคัญในทุกขั้นตอนแม้แต่ผู้บริหารหรือผู้ได้มีการกำหนดแผนงานหรือโครงการ ระบบงานไว้ดีอย่างไรก็ตาม หากคนไม่มีความรู้ ไม่มีวิสัยทัศน์ ไม่มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำอยู่ส่งผลให้แผนงานโครงการของงานที่กำหนดไว้ได้อย่างล่าช้าหรือไม่สำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นพิเศษเพราะว่าคนเป็นบุคลากรที่สำคัญมากที่สุดและกระบวนการกำหนดแผนงานการที่องค์กรจะทำให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่ดี บุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งของการที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวดังนั้นความสำคัญของการบริหารจัดการบุคคลให้มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติเพื่อจะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ (วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2561: 3) การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการยอมรับว่ามนุษย์ในองค์กรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินการในอนาคต ผู้บริหารในองค์กรจึงต้องนำศักยภาพของมนุษย์ในองค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้งกระตุ้นให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานขึ้นด้วยเพราะการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์มีส่วนสำคัญช่วยให้องค์กรเจริญเติบโต ซึ่งเป็นผลมาจากได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานกับองค์กร ช่วยให้อุบัติการณ์ที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญกำลังใจที่ดี

เกิดความจงรักภักดีในองค์กรและลดความขัดแย้งระหว่างการปฏิบัติงาน ส่งผลให้สังคมโดยรวมมีความสงบสุข

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 เป็นหน่วยงานที่จัดตั้ง รับผิดชอบโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรีและระยอง มีโรงเรียนเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี จำนวน 31 โรงเรียนและแบ่งเป็นโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่พิเศษจำนวนทั้งหมด 11 โรงเรียน และในเขตอำเภอเมืองชลบุรีมีจำนวนโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 4 โรงเรียน จากสภาพปัญหาเมื่อบุคคลกรมีจำนวนมากก็จะส่งผลต่อการบริหารจัดการให้ทั่วถึงรวมทั้งวิธีการส่งเสริมประสิทธิภาพให้เท่าเทียมกันเพื่อให้มีความเสมอภาคและพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพเพื่อยกระดับสถานศึกษาที่ดีขึ้น

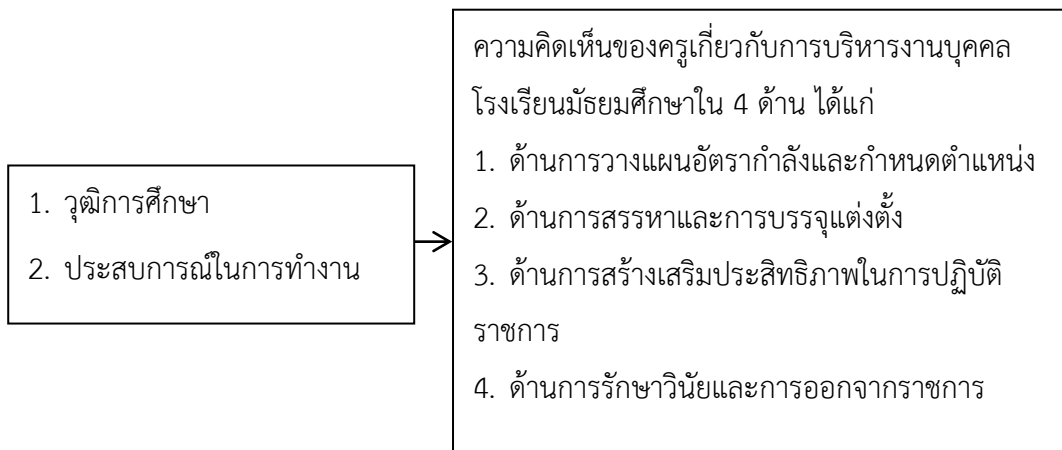
ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีส่วนทำให้การศึกษาที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้นเพราะบุคคลเป็นส่วนสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี เพื่อนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในการบริหารงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์เนื้อหางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ลิษา สมครพันธ์ (2562); ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558); ฐิติพร สิมสวัสดิ์ (2561); วนิตา เหลนปก (2560); เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560); ภรณ์ทิพย์ ศรีพิมาย (2561); ปารีชาติ สติภา (2558); เตือนใจ คล้ายแก้ว (2560) สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลทั้งหมด 4 ด้าน ประกอบด้วย 1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3. การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4. ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ จากการสังเคราะห์ข้างต้น ผู้ศึกษาจึงนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มุ่งศึกษาระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรีภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 4 โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่พิเศษ ได้แก่ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง โรงเรียนชลบุรี (สุขบท) โรงเรียนชลกันยานุกูล และโรงเรียนบ้านสวน (จันทนุสรณ์) จำนวนครูทั้งหมด 619 คน ไม่รวมผู้บริหารสถานศึกษา ใช้วิธีการโดยสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) ตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 237 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ของแต่ละโรงเรียน โดยการเทียบอัตราส่วนจำนวนครูในแต่ละโรงเรียนได้จำนวนดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ที่	โรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1.	โรงเรียนชลบุรี”สุขบท”	137	52
2.	โรงเรียนชลราษฎรอำรุง	179	69
3.	โรงเรียนชลกันยานุกูล	200	77
4.	โรงเรียนบ้านสวน (จันทนุสรณ์)	103	39
<b>รวม</b>		<b>619</b>	<b>237</b>

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน จำนวน 45 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) กำหนดเกณฑ์ให้คะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ใช้วิธีการวิเคราะห์ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) และนำมาปรับแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์และถูกต้องของเนื้อหาโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (The Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งมีค่าระหว่าง 0.46-0.86 และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งชุดโดยการนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.98 มีความหมายดังนี้

ระดับคะแนน	5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับคะแนน	4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ระดับคะแนน	3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับคะแนน	2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ระดับคะแนน	1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารและครูในโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี จำนวน 4 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และแบบสอบถาม โดยส่งแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง

### การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ตำรา งานวิจัยและเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและนำเนื้อหาที่ศึกษามากำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ คำถามของแบบสอบถาม ให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษานำแบบสอบถามที่สร้าง

เสร็จแล้วนำมาขอคำปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุง ให้แบบสอบถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์

2. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) และนำมาปรับแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์และถูกต้องของเนื้อหาโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (The Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งมีค่าระหว่าง 0.46-0.86

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุง แก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน

4. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายด้านและทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค Cronbach's Alpha Coefficient ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98

#### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยคำนวณหาค่าทางสถิติใช้การแจกแจงความถี่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการคำนวณหาค่าคะแนนเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลคะแนนเฉลี่ย ตามแนวคิดของ Best (1970) ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษากลุ่มตัวแปร 2 กลุ่ม วิเคราะห์โดยสถิติทดสอบที (t-test)

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ต่ำกว่า 5 ปี 5-10ปี และ 10 ปี ขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

## สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ทั้ง 4 ด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังข้อมูลที่ปรากฏ

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับ ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โรงเรียนมัธยมศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.24	0.66	มาก
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.29	0.67	มาก
3. ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.24	0.71	มาก
4. ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ	4.32	0.70	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.27</b>	<b>0.65</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.27$ ,  $SD=0.65$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ ( $\bar{X}=4.32$ ,  $SD=0.70$ ) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ( $\bar{X}=4.29$ ,  $SD=0.67$ ) และด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=4.24$ ,  $SD=0.71$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ( $\bar{X}=4.24$ ,  $SD=0.66$ )

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 รายด้านและรายข้อ

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดทำแผนงานบริหารบุคคลให้เป็นปัจจุบัน ( $\bar{X}=4.03$ )



ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งครุมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีการรับโอนหรือมีการเปลี่ยนสถานะของข้าราชการครูหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามความต้องการของสถานศึกษาตามภารกิจงาน ( $\bar{X}=4.06$ )

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการครุมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบพิจารณาตามกฎสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือนอย่างถูกต้องและยุติธรรม ( $\bar{X}=4.15$ )

ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ ครุมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีการให้ความรู้ ฝึกอบรมการสร้างขวัญและกำลังใจการจูงใจการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพแก่ข้าราชการครู ( $\bar{X}=4.22$ )

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครุเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครุเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ดังข้อมูลที่ปรากฏ

**ตารางที่ 2** ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา  
ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี  
จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลในโรงเรียน	วุฒิการศึกษา				t	P
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญา ตรี			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการ กำหนดตำแหน่ง	4.24	0.68	4.24	0.63	0.002	.577
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.28	0.71	4.33	0.57	-.58	.362
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ	4.23	0.72	4.25	0.70	-.151	.586
4. ด้านการรักษาวินัยและการออกจาก ราชการ	4.29	0.75	4.38	0.58	-.851	.366
<b>รวม</b>	<b>4.26</b>	<b>0.67</b>	<b>4.31</b>	<b>0.61</b>	<b>-.537</b>	<b>.916</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล  
โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัด  
ชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา  
ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี

**ตารางที่ 3** ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา  
ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี  
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลในโรงเรียน	ประสบการณ์ในการทำงาน						F	P
	ต่ำกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนด ตำแหน่ง	4.16	0.65	4.27	0.58	4.27	0.78	.726	.485
2. ด้านการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง	4.28	0.68	4.32	0.61	4.28	0.75	.075	.928
3. ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ	4.25	0.64	4.27	0.66	4.18	0.85	.372	.690
4. ด้านการรักษาวินัยและ การออกจากราชการ	4.36	0.65	4.36	0.59	4.22	0.87	.995	.371
<b>รวม</b>	<b>4.26</b>	<b>0.60</b>	<b>4.30</b>	<b>0.56</b>	<b>4.25</b>	<b>0.81</b>	<b>.154</b>	<b>.857</b>

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

### อภิปรายผล

1. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี พบว่าโดยภาพรวมครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะว่า โรงเรียนมีการบริหารงานบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานที่ช่วยให้ส่งเสริมการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีระบบ ส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน ด้วยการอบรม พัฒนาความรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและใช้บุคคลที่เหมาะสมกับงาน มีการส่งเสริมสวัสดิการ มีการให้บุคคลมีส่วนร่วมในการบริหารและยังมีแผนพัฒนาวิชาชีพให้ครูมีก้าวหน้าทางวิชาชีพหรือวิทยฐานะที่สูงขึ้นที่เป็นระบบ สอดคล้องกับ วิทยา ศรีจันทร์หล้า (2553) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารบุคคลมีความจำเป็นเนื่องจากสามารถ

ทำให้บุคคลากรทราบถึงบทบาทหน้าที่ของตน มีความรู้ ความชำนาญ เพิ่มขึ้นพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง และยังช่วยให้ตัวเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและสามารถพัฒนาหน่วยงานของตนให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ Beach (1980: 70) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล การดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานบุคคล การคัดเลือก การให้การศึกษาอบรม การจ่ายค่าตอบแทน การควบคุมอัตรากำลัง การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ส่งผลสำเร็จต่อองค์กร พร้อมทั้งจะทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐนิช ศรีลาคำ (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามากทุกด้านใน 4 ด้าน ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและการรักษาและการออกจากราชการ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชา สติภา (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การบริหารงานบุคคลเมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติ เพื่อความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพหรือการพิจารณาความดีความชอบต้องอยู่ใน หลักเกณฑ์มาตรฐานเดียวกัน ทำให้การบริหารบุคคลอยู่ในช่วงการประเมินผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้ความสำคัญกับบุคลากรปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน กฎระเบียบข้อบังคับที่ต้องปฏิบัติเหมือนกัน และมีการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน ด้วยการเพิ่มพูนด้านความรู้และทักษะ เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและมีระบบที่เป็นมาตรฐาน สอดคล้องกับ ศิริพงษ์ เสาภายน (2556: 125) การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญ ในการควบคุมทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ให้ปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดหรือปฏิบัติงานของบุคคลให้มีความเหมาะสมในอนาคต ดังนั้นหัวหน้าจึงต้องทำความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างถูกต้องละเอียดและชัดเจน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติพร สิมสวัสดิ์ (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระนอง ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐโดยรวมไม่แตกต่างกันและยังสอดคล้องกับ พระเสีง ปภัสสร (2554) ได้ทำงานวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ผลพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไม่แตกต่างกัน

3. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถานศึกษามีส่งเสริมให้ครูทุกคน และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายแสดงออก ความคิดเห็น ร่วมวางแผนร่วมกันดำเนินงานไม่ได้แยกประสบการณ์ในการทำงานทำให้ทุกคนที่มีประสบการณ์ทำงานร่วมกันได้อย่างมีระบบ และพัฒนาบริหารงานบุคคล ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องไว้ รวมทั้งการส่งเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทุกคน สอดคล้องกับ Flippo (1984) กล่าวว่า กระบวนการเกี่ยวกับการวางแผน จัดองค์กรอำนวยการ พัฒนา การตอบแทนคุณและการบำรุงรักษาเพื่อให้บุคคลเหมาะสมกับเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ครูผู้สอนในเขตอำเภอยะลาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ที่มีเพศ ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานและประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันและยังสอดคล้องกับ สุธีรา สู้ภัยพาล (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่าง

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. สถานศึกษาควรมีการจัดทำแผนงานการบริหารงานบุคคลให้เป็นปัจจุบัน เพื่อนำไปแผนงานการบริหารงานบุคคลไปใช้ในการวางแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการวางแผนอัตรากำลังที่ดียิ่งขึ้น
2. สถานศึกษาควรมีการสรรหาและคัดเลือกอัตรากำลังโดยสถานศึกษาจะต้องมีการเปิดรับย้ายโอนตำแหน่งที่เป็นสาขาขาดแคลน และตรงตามความต้องการสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้น
3. สถานศึกษาควรมีวิธีการเป็นที่ยอมรับในการพิจารณาความดีความชอบ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการควรมีการประเมินผลการปฏิบัติที่แน่นอนมีเกณฑ์ในการวัดและสามารถตรวจสอบด้วยความถูกต้องและยุติธรรม

4. สถานศึกษามีการให้ความรู้ ฝึกอบรมการสร้างขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานให้ มีประสิทธิภาพแก่ข้าราชการครู ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีแผนการพัฒนาคณากรให้มีความรู้ การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและต้องมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยการยกย่องเชิดชู เกียรติ การให้รางวัลค่าตอบแทน เพื่อที่จะส่งผลต่อคุณภาพของงานในองค์กรที่ดีขึ้น

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี

2. ศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเลื่อนเงินเดือนของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี

#### เอกสารอ้างอิง

- ฐิติพร สิมสวัสดิ์. (2561). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ ในเขตอำเภอ เมือง จังหวัดระนอง. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ การศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- เดือนใจ คล้ายแก้ว. (2560). แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหา บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ปาริชาติ สติภา. (2558). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พระเส็ง ปภัสโร (วงศ์พันธุ์เสือ). (2554). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับ ประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 1. วิทยานิพนธ์

- พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภรณ์ทิพย์ ศรีพิมาย. (2561). ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ลิษา สมัครพันธ์. (2562). การประยุกต์ใช้หลักสังคัตถุที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วนิดา เหลนปก. (2560). การบริหารงานบุคคลโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง(ใสราษฎร์อุปถัมภ์). การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิทยา ศรีจันทร์หล้า. (2553). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วิภา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2561). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. มหาวิทยาลัยรามคำแหง โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ.
- สุธีรา สู้ภัยพาล. (2558). บทบาทผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- Beach, D.S, (1980). *Personnel: The Management of People at Work*. 4<sup>th</sup> ed. New York: Macmillan.
- Flippo, Edwin B. (1984). *Principle of Personnel Management*. New York: McGraw Hill.
- John W. Best. (1970). *Research in Education*. Englewood Cliffs, New Jersey: PrenticeHall Inc.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. *Educational and psychological measurement*, 30(3): 607-610.