

การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครู ในเครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

ลัดดา ทวีภูมิ^{1*} และสุภาวดี ลาภเจริญ¹

¹ ภาควิชาการบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
*mai.thaweephum@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรตามการรับรู้ของครู ในเครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร และเพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรตามการรับรู้ของครู ในเครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในเครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำนวน 136 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .86

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาศภาพการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการออกจากราชการ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของครูจำแนกตามเพศ ตำแหน่งทางวิชาการและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและด้านการออกจากราชการ แตกต่างกัน 3) ผลการศึกษาศภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย 4) ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งทางวิชาการ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

คำสำคัญ: สภาพและปัญหา, การบริหารงานบุคคล

A Study of Conditions and Problems of the Personnel Management According to Teachers Perceptions of the 25th School Network under BuengKum District Bangkok

Ladda Thaweephum^{1*} and Supawadee Lapcharoen¹

¹Department of Education and Higher Education Administration

Faculty of Education Ramkhamhaeng University

*mai.thaweephum@hotmail.com

Abstract

This survey study aimed to examine and compare the conditions and problems of the personnel management according to teachers' perceptions of the 25 school network under Bueng Kum district office Bangkok. The sample of 136 Teachers in the 25 school network, then simple random sampling. The instrument was a questionnaire. The questionnaire was tested for the reliability with Cronbach's alpha coefficient of .86

The findings revealed 1) The result of the study of the personnel administration according to the perception of teachers in overall is at a high level. The mean were arranged by ascending order were: Recruitment and appointment Out of government service Enhancing operational efficiency and manpower planning. 2) The perception of the state of personnel administration of teachers by gender Academic positions and work experience in general and in all aspects were not different. Except in the aspect of enhancing the efficiency of work and leaving the government differently. 3) The results of the problems of personnel administration as perceived by teachers in general were at a low level. 4) Comparative results classified by gender Work experience And academic positions.

Keyword: Conditions and Problems , Personnel Management

1. บทนำ

สถานการณ์ของสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ทุกประเทศจำเป็นต้องปฏิรูประบบบริหารราชการและเปิดโอกาสให้ประชาชนและองค์กรต่างๆ มีบทบาทในการตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงานของภาครัฐ ให้ดำเนินงานด้วยความโปร่งใส ภาครัฐจึงต้องปรับเปลี่ยนการทำงาน ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2553 : 5) สถานศึกษามีฐานะทางสังคมมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาเพื่อให้ความรู้แก่สมาชิกทางสังคมโดยการใช้ทรัพยากรการบริหารในการดำเนินการโดยทั่วไปมี 4 ปัจจัย คือ เงิน บุคคล วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ ซึ่งทรัพยากรการบริหารที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ บุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่เป็นผู้นำในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ที่ต้องมีการวางแผนหรือดำเนินงานต่างๆ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาสำเร็จลุล่วงไปอย่างมีคุณภาพและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553 : 5) ในงานบริหารบุคคลได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาให้สามารถดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ได้อย่างคล่องตัว เป็นอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบตามหลักธรรมาภิบาลให้ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องดำเนินการตามภารกิจหลักคือ การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการออกจากราชการ แต่งานบริหารบุคคลเป็นงานที่ซับซ้อน เนื่องจากเป็นงานที่ต้องปฏิบัติกับบุคคลหลายคนที่มีความแตกต่างกันทั้งด้านความรู้ความสามารถอันเป็นปัจจัยพื้นฐานของแต่ละบุคคล

สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเครือข่ายที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีการบริหารงานแบ่งเป็นส่วนตามกระทรวงมหาดไทยกำหนดในด้านการศึกษามีกองการศึกษาเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ โดยมีโรงเรียนในสังกัด 4 โรงเรียน ดังนี้ โรงเรียนแยมจาดวิชชานุสรณ์ โรงเรียนคลองลำเจียก โรงเรียนวัดนวลจันทร์ และโรงเรียนวัดบางเตย ซึ่งการบริหารงานโดยการกระจายอำนาจให้กับทางโรงเรียนได้เป็นผู้บริหารงานตามนโยบายของทางสำนักงานการศึกษา การบริหารงานบุคคลฝ่ายบริหารการศึกษาทำหน้าที่เกี่ยวกับงานการเจ้าหน้าที่ งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติงาน การศึกษาปฐมวัย งานโรงเรียนงานกิจการนักเรียน งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตรและงานพัฒนาสื่อเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา ส่วนในสถานศึกษา ฝ่ายบริหารงานบุคคลจะมีรองผู้อำนวยการเป็นผู้บริหารและมีหัวหน้าฝ่าย ต่างๆ ดูแลงานที่ปฏิบัติฝ่ายบริหารงานบุคคล ทำหน้าที่ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในสถานศึกษา เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนวิทยฐานะ ระเบียบวินัยของครูและจรรยาบรรณของครู เป็นต้น (นโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานยุทธศาสตร์ การศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2562)

ปัญหาการบริหารงานบุคคลของเครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร มีความแตกต่างทั้ง ทางสังคม วัฒนธรรมและเศรษฐกิจ ทำให้คุณภาพการศึกษาของแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกัน จึงเป็นภาระหน้าที่สำคัญ ของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความมาตรฐานใกล้เคียงกัน แต่ในการบริหารงานบุคคล พบว่า ปัญหาและ อุปสรรค คือ บุคลากรไม่เพียงพอ ขาดอัตรากำลังครูอันเนื่องจากการเกษียณอายุราชการ ครูย้ายออกจากพื้นที่กลับภูมิลำเนา และการลาออกของครูผู้ช่วยก่อนพ้นทดลองงาน การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ เมื่อมีการบรรจุ ครูยังมีปัญหาเป็นบุคคลไม่ตรงกับวิชาที่สถานศึกษาต้องการ ดังที่งานวิจัยของ วราพร พรหมแก้วพันธ์ และจรรณี เก้าเอี้ยน, (2555) พบว่า ปัญหาด้านการวางแผนอัตรากำลังคือ ครูย้ายออกจากพื้นที่มากส่งผลกระทบต่อขาดแคลนครู ด้านการสรรหาและ คัดเลือก คือ การบรรจุครู ไม่ทันกับความต้องการของสถานศึกษาและไม่ตรงกับวิชาเอกที่ต้องการ ด้านการพัฒนาบุคลากร คือ งบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร คือครูขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและด้าน ประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร คือ ครูยังขาดความรู้ ความเข้าใจเรื่องวินัยและการรักษาวินัยสถานศึกษา การทำวิจัย ในครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรตามการรับรู้ของครู ในเครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรตามการรับรู้ของครู ในเครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์ปฏิบัติงาน

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานครโดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับดังต่อไปนี้

- 1) ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 25 จำนวน 4 โรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2562 จำนวน 209 คน
- 2) กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า คำนวณจากการใช้ตารางประมาณค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Cohen et al. (2011,p.147) ได้ครูผู้สอนในเครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำนวน 136 คน แล้วทำการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากโดยทุกโรงเรียนมีโอกาสถูกเลือกเท่าๆกัน
- 3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) รายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่งทางวิชาการและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ด้านการวางแผน อัตราค่าจ้าง ด้านที่ 2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านที่ 3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านที่ 4 การออกจากราชการ ลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating scale) ตามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

4) การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 นำแบบสอบถามตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับค่านิยมตัวแปร อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00

4.2 นำแบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง(IOC) ไปทดลองใช้กับครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้ออยู่ระหว่าง 0.85 - 0.87 และค่าความเชื่อมั่น ในภาพรวมทั้งฉบับ ด้านสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล เท่ากับ 0.86

4. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้าน

สภาพการบริหารงานบุคคล	สภาพการบริหารงานบุคคล		ปัญหาการบริหารงานบุคคล	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้าง	4.20	.46	2.34	.40
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.34	.38	2.26	.41
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.23	.50	2.66	.31
4. ด้านการออกจากราชการ	4.25	.53	2.69	.32
รวม	4.26	.32	2.49	.16

จากตาราง 1 สภาพการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26, S.D. = .32$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากค่าสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.34, S.D. = .38$) รองลงมาด้านการออกจากราชการ ($\bar{X} = 4.25, S.D. = .53$) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.23, S.D. = .50$) และด้านการวางแผนอัตราค่าจ้าง ($\bar{X} = 4.20, S.D. = .46$) ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.49, S.D. = .16$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้าง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอยู่ในระดับน้อยและด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับจากค่าสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการออกจากราชการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 2.69, S.D. = .32$) รองลงมาด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 2.66, S.D. = .31$) ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 2.34, S.D. = .40$) และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 2.26, S.D. = .41$)

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและกิจกรรมดังนี้

การบริหารงานบุคคล	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	4.18	.49	4.23	.45	-0.55	0.57
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.28	.36	4.39	.38	-1.70	0.91
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.17	.56	4.28	.46	-1.21	0.22
4. ด้านการออกจากราชการ	4.18	.55	4.29	.51	-1.17	0.24
รวม	4.20	.34	4.30	.30	-1.66	0.09

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกัน รับรู้เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ โดยภาพรวมและรายกิจกรรมดังนี้

การบริหารงานบุคคล	ตำแหน่งทางวิชาการ				F	P
	ครูผู้ช่วย	ครู คศ.1	ครู คศ.2	ครูคศ.3 และคศ.4		
	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	4.21	4.14	4.30	4.05	1.68	0.17
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.36	4.31	4.42	4.19	1.68	0.17
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.03	4.19	4.31	4.37	1.91	0.13
4. ด้านการออกจากราชการ	4.05	4.18	4.35	4.41	2.28	0.08
รวม	4.16	4.20	4.34	4.25	2.30	0.08

จากตาราง 3 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การบริหารงานบุคคล	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน				F	P
	น้อยกว่า 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	4.23	4.15	4.27	4.13	0.62	0.60
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.33	4.39	4.35	4.12	1.38	0.25
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.03	4.32	4.25	4.38	2.68	0.04*
4. ด้านการออกจากราชการ	3.99	4.37	4.28	4.43	4.36	0.00*
รวม	4.14	4.31	4.29	4.27	1.90	0.13

จากตาราง 4 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และด้านการออกจากราชการ มีความแตกต่างกัน

ตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายกิจกรรมดังนี้

การบริหารงานบุคคล	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	2.33	0.40	2.34	0.40	-0.10	0.91
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	2.32	0.37	2.22	0.43	1.33	0.18
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	2.70	0.29	2.64	0.33	0.98	0.32
4. ด้านการออกจากราชการ	2.69	0.32	2.69	0.32	-0.02	0.97
รวม	2.51	0.17	2.47	0.16	1.21	0.22

จากตาราง 5 พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกัน รับรู้เกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครู โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 6 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ โดยภาพรวมและรายกิจกรรมดังนี้

การบริหารงานบุคคล	ตำแหน่งทางวิชาการ				F	P
	ครูผู้ช่วย	ครู คศ.1	ครู คศ.2	ครู คศ.3 และคศ.4		
	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	2.30	2.35	2.34	2.36	0.07	0.97
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	2.12	2.20	2.34	2.35	1.87	0.13
3. ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	2.57	2.82	2.58	2.59	6.67	0.00*
4. ด้านการออกจากราชการ	2.62	2.69	2.73	2.68	0.52	0.66
รวม	2.40	2.51	2.49	2.49	2.15	0.09

จากตาราง 6 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูที่มีสถานภาพต่างกัน จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตาราง 7 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายกิจกรรมดังนี้

การบริหารงานบุคคล	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน				F	P
	น้อยกว่า 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	2.26	2.39	2.37	2.18	1.38	0.24
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	2.22	2.21	2.34	2.25	0.80	0.49
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	2.69	2.70	2.60	2.66	0.86	0.46
4. ด้านการออกจากราชการ	2.63	2.70	2.73	2.75	0.74	0.52
รวม	2.45	2.50	2.51	2.46	1.02	0.38

จากตาราง 7 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

5. อภิปรายผลการวิจัย

1) สภาพการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจหลักในการทำงานที่สำคัญ ต้องเน้นที่บุคลากรเป็นหลักในการปฏิบัติงานในแต่ละงาน ซึ่งงานที่จะให้บุคลากรปฏิบัติ จะต้องตรงกับความสามารถของบุคลากร เพื่อให้งานที่ปฏิบัติออกมาตรงตามวัตถุประสงค์และแผนที่วางไว้ ด้วยกระบวนการต่าง ๆ โดยต้องมีการสรรหา การวางแผนใช้บุคลากรให้ได้ประโยชน์สูงสุด มีการกำหนดภารกิจ ขอบข่ายงาน และแนวทางปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภชัย นัยบุญแก้ว (2560) พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหารไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานประเภทใด หากการบริหารงานบุคคลบกพร่อง หน่วยงานนั้นจะเจริญก้าวหน้าได้ยาก บุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน บุคคลในองค์กรเปรียบเสมือนชิ้นส่วนสำคัญ ในการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้ ช่วยให้องค์กรมีความมั่นคง เมื่อครูมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ย่อมส่งผลให้องค์กรมีความเจริญเติบโตและเข้มแข็งได้อย่างยั่งยืน และผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ยกเว้นด้านการออกจากราชการ และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจาก ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ปฏิบัติภายใต้ระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ การบริหารงานบุคคลตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริณภววรรณ ทุมคำ (2559) พบว่า การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล มีทัศนคติในการปฏิบัติงานเฉพาะ และสามารถนำไปใช้อย่างได้ผล

2) ผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อาจสืบเนื่องมาจาก ผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานทั้งในส่วนการบริหารหรือการจัดการเรียนการสอนที่ไม่แตกต่างกัน ครูผู้สอนไม่ว่าจะเป็นเพศใดก็ตามแต่เมื่อมาทำงานในสถานศึกษาประเภทเดียวกัน ซึ่งมีบรรยากาศองค์กรประเภทเดียวกัน ทุกคนอยู่ในสถานการณ์และบริบทที่เหมือนกัน มีสิทธิเสรีภาพและโอกาสในการแสวงหาความรู้เท่าเทียมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา บัวป่า (2560) พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเขาใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ เนื่องจาก ครูผู้สอนเพศชายและหญิงมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานการทั้งในส่วนการบริหารหรือการสอนที่ไม่แตกต่างกัน จึงทำให้ต่างมีความคิดเห็นตรงกันว่าการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรุทธิ์ พิกุลเทพ (2558) พบว่า การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูที่มีสถานภาพต่างกันทางด้านเพศ ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน อาจสืบเนื่องมาจาก ครูที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน ในการเลื่อนให้มีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นนั้นต้องมีระบบในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ย่อมมีส่วนสำคัญทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวางแผนบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคคลเป็นลายลักษณ์อักษรตามแผนปฏิบัติงานประจำปี มีการสนับสนุนให้บุคคลเข้ารับการอบรมประชุมและสัมมนาทางวิชาการและการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างผลงานทางด้านวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐนิช ศรีลาคำ (2558) พบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อลงกรณ์ งามกุลศ (2559) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูเป็นบุคคลที่ทราบ

บทบาทหน้าที่ของตนเอง พัฒนาดตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ เป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถติดตามการเปลี่ยนแปลงวิทยาการใหม่ๆ ได้เสมอ

4) ผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาสภาพการบริหารงานบุคคลเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และด้านการออกรายการ มีความแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ช่วยให้บุคคลมีวิสัยทัศน์ มีเหตุผลในการตัดสินใจ แก้ปัญหาอย่างรอบคอบ และถูกต้องรวดเร็ว ทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกันโดยรวมมีสภาพการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการศึกษามีส่วนร่วมในการคิดวางแผน ตัดสินใจ ลงมือปฏิบัติ และรับผิดชอบต่อผลงานร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรในองค์กรทุกคนทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ อีกทั้งการประเมินวิฤฐานะในแต่ละช่วง ประสบการณ์ของการทำงาน เช่น ครูผู้ช่วย ครู ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ฯลฯ ส่งผลให้ครูต้องมีการพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มูนิธิเราะห์ เจ๊ะมิง (2559) พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดยะลา ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดยะลาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาร์ตน วรธรรมพิทักษ์ (2560) พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร โดยภาพรวมและรายด้าน ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการอำนวยการรักษาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดกลยุทธ์ การวางแผนอัตรากำลัง การคาดคะเนความต้องการกำลังคนของหน่วยงานไว้ล่วงหน้า โดยการกำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายและมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ควรดำเนินการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้ตรงกับความรู้ ความสามารถตรงตามความต้องการของสถานศึกษา และควรมีการวางแผนให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มความสามารถ

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงตามที่ต้องการ โดยเฉพาะตำแหน่งครูผู้ช่วยต้องมีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเข้มข้นในสถานศึกษาต้องมีการปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการกำหนดอย่างถูกต้อง มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานทุก 3 เดือน คณะกรรมการประเมินรายงานผลการประเมินต่อผู้บริหารสถานศึกษา

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้การบริหารงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นโดยมีการแนะนำให้บุคลากรในหน่วยงานทราบถึงแหล่งความรู้ต่างๆที่จะนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ กระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญในการร่วมมือกันปฏิบัติงาน ควรปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน มีการสร้างขวัญและกำลังใจอย่างจริงจัง

4. ด้านการออกรายการ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการอันเนื่องมาจากพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม โดยให้การช่วยเหลือในเบื้องต้น แต่งตั้งกรรมการตรวจสอบ เมื่อตรวจสอบแล้วเห็นว่าข้าราชการครูประพฤติตนไม่เหมาะสม ผิดระเบียบวินัยของราชการ ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาสั่งให้ออกรายการเมื่อเห็นว่าข้าราชการประพฤติผิดจริง และต้องรายงานการสั่งให้ออกรายการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่ากระทำผิดวินัยจริง

7. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลต่อการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามการรับรู้ของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายโรงเรียนที่ 25 หรือทุกโรงเรียนในสำนักงานเขตบึงกุ่ม

2. ควบคู่การศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขการบริหารงานบุคคลด้านการออกจากราชการ ในเครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร
3. ควบคู่ศึกษาวิจัยเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลระหว่างโรงเรียนต่างสังกัด

8. เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2553). การคิดเชิงวิเคราะห์ (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์ซัคเซส มีเดีย.
- ณัฐนิช ศรีลำคำ.(2558).การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาญจนบุรี เขต1.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ดาร์ตัน วรธรรมพิทักษ์.(2560).ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 สหวิทยาเขตวิภาวดี เขตดอนเมือง.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิรุทธิ์ พิภูลเทศ.(2558).การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา.(2562).นโยบายและแผนการศึกษา.กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- มูนิธิเราะห์ เจ๊ะมิง.(2559).การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงาน
การศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 8).กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.
- วราพร พรมแก้วพันธ์ และจตุณี เก้าเอี้ยน. (2555). การบริหารงานบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอมายอง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานีเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ศิรินภารรณ ทุมคำ.(2559). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ศุภชัย นุ้ยบุญแก้ว.(2560).การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อลงกรณ์ งามกุศล.(2559).การดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- อรสา บัวป่า.(2560).ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา
เขาใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Cohen. L., Manion, L & Morrison, K. (2011).*Research methods in education (7 th ed.)*.
New York: Routledge.