

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 13

(สังคม 1) อำเภอสังคม จังหวัดหนองคาย

Personnel Administration of School Network for Educational
Development Region 13 Sangkom District, Nongkhai Province

ชลธิ์ ศรีจันทร์¹ เกียรติศักดิ์ สาสุทธิ์²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 13 (สังคม 1) อำเภอสังคม จังหวัดหนองคาย และ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 13 (สังคม 1) อำเภอสังคม จังหวัดหนองคาย จำแนกตาม เพศ และประสบการณ์ทำงาน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนตามกรอบแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 13 (สังคม 1) อำเภอสังคม จังหวัดหนองคาย จำนวน 113 คน โดยใช้สูตรการคำนวณของทาร์ ยามาเน่ ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 88 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น แล้วสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพและการขอรับใบอนุญาต รองลงมา การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านวินัย การรักษาวินัย การลงโทษ การอุทธรณ์และการออกจากราชการ
2. ผู้บริหารและครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยปทุมธานี

² อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล, โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 13

Abstract

The objectives of this research were 1) to study personnel administration level of 13 educational institution network group school (Sangkhom 1), Sangkhom district, Nongkhai province and 2) to compare personnel administration of 13 educational institution network group school (Sangkhom 1), Sangkhom district, Nongkhai province. This research was quantitative method research. The conceptual framework of this research was studied for personnel administration of school according to Ministry of education. The population of the study consisted of 113 administrators and teachers in 13 educational institution network group school (Sangkhom 1), Sangkhom district, Nongkhai province determined by Taro Yamane. The samples were 88 people selected by simple random sampling. The reliability values were 0.80. The instrument used in the study was a questionnaire. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and One Way ANOVA.

The results of the research were;

1. Personnel administration of school as a whole was at much level. When considering each aspect, It was found that all aspects were at much level. The highest was profession promotion and profession conduct and getting a license aspect, followed by recruitment and appointment aspect and the lowest was discipline, punishment, appeal and dismissal aspect.

2. Administrators and teachers with different genders showed no difference opinion on personnel administration. By administrators and teachers with work experiences showed the difference on personnel administration at statistically significantly at .05 level.

Keywords : personnel administration, 13 educational institution network group school

บทนำ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 ได้กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งเป็นผลให้ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรปรับเปลี่ยนไปเช่นกัน ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารจัดการ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง โดยให้อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาและของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นอำนาจโดยแท้ตามกฎหมายกำหนด โดยมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในภารกิจของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป โดยที่การบริหารงานบุคคลตามแนวการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลของโรงเรียน อยู่ในภารกิจงานของสถานศึกษา ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียส่วนทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจของการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารหน่วยงานประเภทใด ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์บกพร่องหน่วยงานนั้นๆ จะเจริญก้าวหน้าได้โดยยากเพราะงานทุกชนิดจะได้ผลดีหรือผลเสียก็อยู่ที่บุคคลที่รับงานไปทำ ถ้าบุคคลที่รับงานไปขาดขวัญกำลังใจ หย่อนสมรรถภาพงานมักจะบกพร่องหรือขาดประสิทธิภาพ ดังนั้นนักบริหารที่ดีจะต้องบริหารงานบุคคลให้ได้ผลดีและได้รับความสำเร็จในการทำใ้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุไปสู่เป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ (พนัส หันนาคินทร์, 2546)

สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีกฎหมายอื่นที่กำหนดสิทธิและหน้าที่ของสถานศึกษา โดยเฉพาะกฎหมายมหาชน ได้สร้างแนวคิดเรื่องการแยกตัวบุคคลของรัฐออกจากตัวบุคคลธรรมดาที่ได้รับมอบหมาย ให้เป็นผู้ใช้อำนาจถือผลประโยชน์ส่วนรวม มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนภายใต้กรอบของกฎหมายที่เป็นเหมือนกฎกติกาที่สังคมสร้างขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) สถานศึกษาจึงมีบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลมากขึ้น นับแต่การวางแผน การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาการคัดเลือก การพัฒนา การให้ค่าตอบแทน มีอิสระในการบริหารงานบุคคลได้เองทั้งในด้านการปฏิบัติ

ราชการ วินัยและการรักษาวินัย รวมถึงอำนาจในการพิจารณาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารงานบุคคลโดยตรง ภายใต้กฎหมายการศึกษา พ.ศ. 2542 และฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2545 ตามหลัก ธรรมนูญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามขอบข่ายอำนาจหน้าที่การบริหารงานบุคคล การกระจายอำนาจด้านการบริหารบุคคล โดยที่เป้าหมายสูงสุดของการมีอำนาจและความรับผิดชอบในการบริหารงานบุคคลนี้ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวและอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมนูญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถมีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญซึ่งสถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่ต้องบริหารจะต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ ดังนั้น “การบริหารงานบุคคล” ถือเป็นเรื่องสำคัญและยุ่งยากที่สุดในการจัดการเพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจิตใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรแม้ว่าองค์กรจะมีงบประมาณมีการจัดองค์การมีการบริหารงานที่ดีเพียงใดก็ตามแต่หากขาดการบริหารบุคคลที่ดีก็ยากที่จะทำให้องค์กรนั้นบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้ในทางกลับกันหากมีการบริหารบุคคลที่ดีจัดวางตัวบุคคลที่ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานส่งเสริมสนับสนุนและลดความขัดแย้งภายในองค์กรได้ก็จะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้นๆ ด้วย การบริหารงานในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวและอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมนูญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถมีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญโดยผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการในภารกิจหลักคือการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการวินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการแต่การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากที่ซับซ้อนเพราะต้องทำงานเกี่ยวกับคนซึ่งมีความรู้ความสามารถตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกันและที่สำคัญคนเป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตจิตใจมีอารมณ์ผู้บริหารจึงต้องประสบปัญหาต่างๆ ในการบริหารบุคคลซึ่งปัญหาที่สำคัญได้แก่ปัญหาการวางแผนการบริหารงานบุคคลปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคคลปัญหาการพัฒนาบุคคลปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานปัญหาการให้บุคคลพ้นจากงานและปัญหาการควบคุมกำกับติดตามและนิเทศบุคคล

กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 13 (สังกัด 1) อำเภอสังคม จังหวัดหนองคาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 1 จัดตั้งขึ้นเพื่อความร่วมมือในระดับกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดำเนินการศึกษาและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการที่มีส่วนร่วมโดยให้โรงเรียนขนาดเล็กทุกโรงเรียนเป็นเครือข่าย ในการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับสถานภาพ ความพร้อมของโรงเรียนในเครือข่ายโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม ของ โรงเรียนที่มีสภาพพื้นที่ใกล้เคียงกัน ภายในตำบล การคมนาคมสะดวก ให้โรงเรียนที่อยู่ใกล้กันช่วยเหลือ แบ่งปันใช้ทรัพยากรร่วมกัน ซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการบริหารจัดการ รวมทั้งช่วยเหลือในการบริหารงานบุคคล ภายในกลุ่มโรงเรียน ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 13 (สังกัด 1) อำเภอสังคม จังหวัดหนองคาย เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้พัฒนาบริหารงานบุคคลของโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 13 (สังกัด 1) อำเภอสังคม จังหวัดหนองคาย ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 13 (สังกัด 1) อำเภอสังคม จังหวัดหนองคาย
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 13 (สังกัด 1) อำเภอสังคม จังหวัดหนองคาย จำแนกตาม เพศ และประสบการณ์ทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 13 (สังกัด 1) อำเภอสังคม จังหวัดหนองคาย จำนวน 113 คน
กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 13 (สังกัด 1) อำเภอสังคม จังหวัดหนองคาย จำนวน 88 คน กำหนดขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Taro Yamane (Yamane, Taro 1973 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ พงษ์พิพันธ์. 2553)
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา
การศึกษการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 13 (สังกัด 1) อำเภอสังคม จังหวัดหนองคาย ผู้ศึกษาได้นำเอาตามแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา และสถานศึกษาตามกฎหมายกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) มาเป็นกรอบในการศึกษา สรุป แบ่งได้เป็น 9 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง
- 2) ด้านการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3) ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 4) ด้านการลาทุกประเภท
- 5) ด้านการดำเนินการทางวินัย การรักษาวินัย การลงโทษ การอุทธรณ์และการออก

จากราชการ

- 6) ด้านการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
- 7) ด้านการจัดทำบัญชีรายชื่อ การส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ และให้ความเห็น เกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

8) ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะเพื่อการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

- 9) ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ และการขอรับใบอนุญาต

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้น คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ทำงาน

3.2 ตัวแปรตามคือ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 13 (สังคม 1) อำเภอสังขาม จังหวัดหนองคาย ได้แก่

- 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง
- 2) ด้านการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3) ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 4) ด้านการลาทุกประเภท
- 5) ด้านการดำเนินการทางวินัย การรักษาวินัย การลงโทษ การอุทธรณ์และการออกจากราชการ

- 6) ด้านการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
- 7) ด้านการจัดทำบัญชีรายชื่อ การส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ และให้ความเห็น เกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- 8) ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะเพื่อการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

- 9) ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ และการขอรับใบอนุญาต



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 13 (สังกัด 1) อำเภอสังขาม จังหวัดหนองคาย จำนวน 113 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 13 (สังกัด 1) อำเภอสังขาม จังหวัดหนองคาย จำนวน 88 คน กำหนดขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Taro Yamane (Yamane, Taro 1973 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ พงษ์ทิพันธ์. 2553)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 13 (สังกัด 1) อำเภอสังขาม จังหวัดหนองคายแบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และ ประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 13 (สังกัด 1) อำเภอสังขาม จังหวัดหนองคายลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 13 (สังกัด 1) อำเภอสังขาม จังหวัดหนองคาย ลักษณะของแบบสอบถามเป็นปลายเปิด

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นมาพิจารณาด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความหมาย และการใช้ภาษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบครอบคลุมตามโครงสร้างของเนื้อหา ความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ว่าข้อคำถามตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดมีความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาเชิงทฤษฎีที่ได้ศึกษาวิเคราะห์และกำหนดไว้เป็นนิยามศัพท์หรือไม่ และตรวจสอบการใช้ถ้อยคำภาษามีความเหมาะสมและสื่อความหมายที่ตรงกับสิ่งที่ต้องการจะสอบถามหรือไม่ จากนั้นทำการวิเคราะห์หาค่า IOC รายข้อ แล้วเลือกข้อที่มีค่า IOC ที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป โดยขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาข้อคำถามรายชื่อ

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบเชิงโครงสร้างและเชิงเนื้อหาแล้วไปทดลอง (Try Out) กับผู้บริหารและครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 13 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และมีลักษณะใกล้เคียงกัน จำนวน 30 คน

3. นำข้อมูลมาวิเคราะห์อำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้เทคนิค (Item – Total Correlation) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามด้านนั้น แล้วเลือกข้อที่มีค่าตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป

4. นำข้อที่ได้ตามเกณฑ์มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ตามวิธีการของ Cronbach ที่มีระดับความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปพบอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับฟังความคิดเห็น จากนั้นจึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยปทุมธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาต่อ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 13 (สังคม 1) อำเภอสังคม จังหวัดหนองคาย

2. ผู้ศึกษาเก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายด้วยตนเอง โดยเก็บข้อมูลได้ ร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษครั้งนี้ ผู้ศึกษานำข้อข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) มาวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูล โดย การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบของตาราง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 13 (สังคม 1) อำเภอสังคม จังหวัดหนองคายวิเคราะห์โดยการหา ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูลจากค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2543)

ค่าเฉลี่ย	4.51-5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51-4.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51-3.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51-2.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 13 (สังคม 1) อำเภอสังคม จังหวัดหนองคายใช้การสรุปและวิเคราะห์เชิงพรรณนา

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่หาคุณภาพเครื่องมือใช้ในการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้
 - 1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence หรือ IOC)
 - 1.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Item–Total Correlation)
 - 1.3 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบัก
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปใช้
 - 2.1 ความถี่ (Frequency)
 - 2.2 ร้อยละ (Percentage)
 - 2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 2.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
 - 3.1 การทดสอบ t-test for independent samples

ผลการวิจัย

1. ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพและการขอรับใบอนุญาต รองลงไป การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านวินัย การรักษาวินัย การลงโทษ การอุทธรณ์และการออกจากราชการ
2. ผู้บริหารและครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการศึกษา การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 13 (สังกัด 1) อำเภอสังขาม จังหวัดหนองคาย ผู้ศึกษานำข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย อภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 13 (สังกัด 1) อำเภอสังขาม จังหวัดหนองคาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพและการขอรับใบอนุญาต รองลงมาคือด้านการวางแผน อัตราค่าจ้าง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง และด้านวินัย การรักษาวินัย การลงโทษ การอุทธรณ์และการออกจากราชการ ตามลำดับ ทั้งนี้การบริหารงานบุคคลากรเป็นหัวใจ

สำคัญของการบริหาร ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารหน่วยงานประเภทใด ถ้าการบริหารงานบุคคลบกพร่อง หน่วยงานนั้นๆจะเจริญก้าวหน้าได้โดยยาก เพราะงานทุกชนิดจะได้ผลดีหรือผลเสียก็อยู่ที่บุคคลที่รับงานไปทำ ถ้าบุคคลที่รับงานไปทำ ขาดขวัญกำลังใจย่อมสมรรถภาพ งานมักจะบกพร่องหรือขาดประสิทธิภาพ ดังนั้นนักบริหารที่ดีจะต้องบริหารงานบุคคลให้ได้ผลดีและได้รับความสำเร็จ ในการทำให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงาน เพื่อให้บรรลุไปสู่เป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประชาธิรัตน์ โนนทรวงษ์. (2551) โดยเฉพาะหน่วยงานสถานศึกษาเนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหาร ในกระบวนการบริหารการศึกษาจึงได้กำหนดให้การบริหารงานด้านบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาคนดี มีความรู้ ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุด และนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ อรุณรักษ์ สุขบุญ. (2552) ซึ่งการกระทำเช่นนี้ได้หน่วยงานจะต้องมีการบริหารงานบุคลากรที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชูไฮมี ศาสตราจารย์. (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสุโขทัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 พบว่าระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสุโขทัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2 ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของอัมพร เพชรโชติ. (2553) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูหัวหน้าบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา พบว่าการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลาโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสาริน๊ะ ดอพอ. (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา พบว่า การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของนิพนธ์ หลุยใจบุญ. (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชิงเทราเขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของแบลง (Blanks, 1999 อ้างถึงใน มูนิเราะห์ เจ๊ะมิง, 2559) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบของงานสำหรับผู้ทำหน้าที่การบริหารบุคคลภายในระบบโรงเรียนชุมชนในมลรัฐแคโรไลนาเหนือ (North Carolina) สหรัฐอเมริกา พบว่า การบริหารบุคคลของโรงเรียนยังอยู่ในช่วงของการพัฒนาแต่ยังล้าหลังกว่าการบริหารบุคคลของหน่วยงานอื่นๆถึงแม้ว่าบุคลากรที่รับผิดชอบด้าน

บริหารบุคคลจะมีพื้นฐานความรู้สูงก็ตาม แต่ในด้านวิชาการแล้ว เขาเหล่านั้นก็ยังไม่พร้อมในด้านการบริหารบุคคล จึงต้องให้บุคคลเหล่านั้นฝึกทักษะความชำนาญ ไม่ว่าจะเป็นด้านการฝึกอบรมในลักษณะประจำการหรือการศึกษานอกระบบโรงเรียน การบริหารบุคคลของโรงเรียนจำเป็นต้องกำหนดความสำคัญก่อนหลังโดยเฉพาะงบประมาณและการวางตัวทำงานหรือตำแหน่งของบุคลากร อีกทั้งการบริหารบุคคลถ้าอาศัยรูปแบบการพัฒนารูปแบบการหรือบุคลากรของภาคธุรกิจเอกชนเป็นตัวอย่าง การบริหารบุคคลของโรงเรียนจะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ผลเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 13 (สังคม 1) อำเภอสังคม จังหวัดหนองคาย จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ พบว่า ในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เมื่อทำงานมาช่วงระยะเวลาหนึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเริ่มรู้ระบบการทำงานส่งผลให้แสดงออกทางความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมจะมีความแตกต่างจากผู้ที่ยังใหม่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ ดังนั้นจึงส่งผลให้การแสดงออกทางความคิดมีความแตกต่างกันออกไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลจากการศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 13 (สังคม 1) อำเภอสังคม จังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของครู โดยในแต่ละด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ดังนั้นควรพัฒนาแต่ละด้านเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพซึ่งผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ควรวางแผนให้บุคลากร สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มความสามารถ และควรมีการนิเทศติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอ และมีการรายงานข้อมูลอัตรากำลังครู จำแนกตามสาขาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2) ด้านการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรมีการเปิดโอกาสให้ครูเสนอความประสงค์และเหตุผลความเป็นในการเปลี่ยนตำแหน่ง มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาและหาความรู้เพื่อให้มีโอกาสในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาวิชาชีพให้สูงขึ้น

3) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีการแจ้งคำสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนแก่ครู พร้อมด้วยเหตุผลที่ไม่เลื่อนเงินเดือนแก่ครู มีการเลื่อนเงินเดือนโดยการประเมินจากการปฏิบัติงาน มีการประเมินตามสภาพจริง มีเลื่อนเงินเดือนตามขั้น และการทำงาน การประเมินที่โปร่งใส ไม่ลำเอียง และมีหลักฐานชัดเจน

4) ด้านการลาทุกประเภท ควรมีการดูแลให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบความถูกต้องและรายงานต่อผู้บังคับบัญชา ควรมีการควบคุมให้ครูเขียนใบลาทุกครั้งและพิจารณาตามความจำเป็น

5) ด้านวินัย การรักษาวินัย การลงโทษ การอุทธรณ์และการออกจากราชการ ควรมีการสั่งให้ครูออกจากราชการในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และแต่งตั้งหรือเสนอให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่พิจารณา ดำเนินและจัดการโดยใช้มาตรการอย่างเคร่งครัด การรักษาวินัย การลงโทษ การอุทธรณ์ และการออกจากราชการเป็นไปตามกฎของกระทรวงศึกษาธิการ แนะนำ/ชี้แจงบทการลงโทษต่างๆ ให้ครูรับทราบ มีมาตรฐานที่ชัดเจนและมีความยุติธรรม

6) ด้านการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ ควรมีการสนับสนุนในการจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติของครูให้เป็นปัจจุบัน

7) ด้านการจัดทำบัญชีรายชื่อ การส่งเสริม ยกย่องเชิดชูเกียรติและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ควรมีการดูแลจัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของครู มีการส่งเสริมให้สร้างผลงานเพื่อขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ สนับสนุนให้ครูทำผลงานของตนเองเพื่อขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์เพื่อเป็นเกียรติประวัติในการทำงาน

8) ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะเพื่อการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรมีการประชุมครูเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการให้ครูมี วิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด การส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองให้มีโอกาสได้ประเมินวิทยฐานะให้กับตนเองและเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำแก่ครูในการทำวิทยฐานะ

9) ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพและการขอรับใบอนุญาต ควรมีการควบคุม ให้ครูมีความประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพ และผู้บริหารได้มีการดูแล และส่งเสริมครู ให้มีการประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ การฝึกอบรมทางการศึกษา การไปดูงานเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง นักเรียน และสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมพัฒนาและฝึกอบรมตนเองต่างๆ

1.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า เพศและประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันมีส่งผลให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้นจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นได้ว่าประสบการณ์ในการทำงานยิ่งมากขึ้นส่งผลให้การทำงานมีความเป็นระบบระเบียบ และเป็นไปตามมาตรฐานเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนำปัจจัยส่วนบุคคลไปปรับใช้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยทำรูปแบบของการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมเพิ่มมากขึ้น

2.2 ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 13 (สังกัด 1) อำเภอสังขม จังหวัดหนองคาย กับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ เพื่อผลวิจัยที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นและการได้มาซึ่งข้อมูลใหม่ๆ สามารถนำไปปรับใช้กับการบริหารงานบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ควรทำการวิจัยและศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 13 (สังกัด 1) อำเภอสังขม จังหวัดหนองคาย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมเพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับที่ 2)

และที่แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.

_____. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้

กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา.

กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2550). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ:

โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (รสพ).

ชูโฮมี ศาสตราจารย์. (2556). การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

อำเภอสุโขทัย สำนักรงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. การ

ค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ยะลา.

นิชนันท์ หลุยใจบุญ. (2551). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

การศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2543). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ประจักษ์นันท์ โนนทรวงษ์. (2551). การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเทศบาล สังกัดสำนักงานการศึกษา

เทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

พนัส หันนาคินทร์. (2546). การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: พิฆเนศ.



- มูนิเราะห์ เจ๊ะมิง. (2559). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนา
อิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
ศิริพงศ์ พงธิพันธุ์. (2553). ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับธุรกิจ. (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพฯ: อาชนพริ้นติ้ง.
สาริน๊ะ ดอพอ. (2553). การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
อรุณรักษ์ สุขบุญ. (2552). การบริหารบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองจันทบุรี. ปริญา
นิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
อัมพร เพชรโชติ. (2553). กระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตาม
ทัศนะของครูหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคลากร สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา
ยะลา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.