



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

Abstract

This research is aimed to 1) to study personnel administration of Anuban Ranong School under Ranong Primary Educational Service Area Office 2) to propose methods of personnel administration at Anuban Ranong School under Ranong Primary Educational Service Area Office. The population were 50 administrators and teachers of Anuban Ranong School under Ranong Primary Educational Service Area Office and five advisories. The instruments used were questionnaire and interview form. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation and content analysis.

The finding shown that

1. Personnel administration of Anuban Ranong School under Ranong Primary Educational Service Area Office was presented in good level, when categorized in each aspects shown that strengthening government working efficiency was presented in the most level, and there were presented in very good level with manpower and position planning, discipline and discipline maintaining , personnel recruitment and appointment and retirement respectively.

2. Methods of personnel administration at Anuban Ranong School under Ranong Primary Educational Service Area Office were shown that 1) analysis of suitable individual ability and participation of need analysis. 2) administration of four internal works by using merit system.

3) assignment of curriculum developing correspondence with need of personals’ individual developing . 4) appointment committee of getting grievance of personal in school sytemmatically.

5) consideration of resign permission, suspension and retirement command by using law proposed by the office of the teacher civill service and educational personal commission proposed.

Keywords ; Personnel Administration, Methods of Personnel Administration

บทนำ

การศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนในระดับรากหญ้า ให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกๆ ด้าน เพื่อที่จะหาทางต่อยอดให้เยาวชนของชาติมีความพร้อม มีความเจริญงอกงาม พร้อมทั้งจะเป็นกำลังหลักของชาติได้ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาให้ประเทศเจริญก้าวหน้าต่อไป องค์ประกอบที่สำคัญสูงสุดที่ทำให้เกิดการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรดังกล่าวจะต้องประกอบไปด้วยคนที่มี



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

คุณภาพที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและเอื้อต่อการพัฒนาประเทศ การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคน สร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าแก้ไข ปัญหาต่างๆ ในสังคมเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองด้านต่างๆ ตลอดชีวิต เริ่มจากวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถต่างๆ ทั้งการดำรงชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมพลังสร้างสรรค์พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540 : 2)

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 ได้กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งเป็นผลให้ภารกิจอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรปรับเปลี่ยนไปเช่นกัน ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง โดยให้อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาและของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นอำนาจโดยแท้ตามกฎหมายกำหนด โดยมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในภารกิจของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านบริหารงานทั่วไป โดยที่การบริหารงานบุคคลตามแนวการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลของโรงเรียน อยู่ในภารกิจของสถานศึกษา ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546:51-52) ได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระ ภายใต้กฎหมาย กฎระเบียบและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ แต่งานบริหารบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากและซับซ้อน เพราะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับคน ซึ่งมีความรู้ความสามารถ



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

ตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกันและที่สำคัญคนเป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบกับปัญหาต่างๆ ในการบริหารบุคลากร ซึ่งปัญหาที่สำคัญได้แก่ปัญหาการวางแผนการบริหารงานบุคลากร ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคลากร ปัญหาการพัฒนาบุคลากร ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคลากรพ้นจากงานและปัญหาการควบคุมกำกับติดตามและนิเทศบุคลากร (วราพร พันธุ์โสภา, 2557, หน้า 4) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2553 มีผลให้ระบบการจัดการศึกษาของไทยต้องเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลอย่างมากหลายด้าน ซึ่งมีสาระสำคัญ แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัย การรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 51)

บุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารการศึกษา ในกระบวนการบริหารจึงได้กำหนดให้การบริหารด้านบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาคนดีมีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุดและนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการการกระทำเช่นนี้ได้หน่วยงานจะต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ดีเป็นส่วนสำคัญของการบริหาร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2540, หน้า 7) ดังนั้น “การบริหารงานบุคคล” ถือเป็นเรื่องสำคัญและยุ่งยากที่สุดในการจัดการเพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจิตใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร แม้ว่าองค์กรจะมีงบประมาณ มีการจัดองค์การ มีการบริหารงานที่ดีเพียงใดก็ตาม แต่หากขาดการบริหารบุคคลที่ดีก็ยากที่จะทำให้องค์กรนั้นบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้ในทางกลับกัน หากมีการบริหารบุคคลที่ดีจัดวางตัวบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน ส่งเสริมสนับสนุนและลดความขัดแย้งภายในองค์กรได้ก็จะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้นๆ ด้วย (สนิท คงภักดี, 2549 : 1)

การบริหารงานของโรงเรียนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการบริหารงานบุคคล นอกเหนือไปจากการบริหารงานในด้านอื่นๆ อาทิเช่น การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัย การรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย และการออกจากราชการ เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของกระบวนการบริหารทั้ง 5 งานนี้แล้ว จะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลจัดว่าเป็นกระบวนการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นกระบวนการแห่งความพยายามที่จะให้มีบุคลากรที่ดี มีความรู้ความสามารถไว้ปฏิบัติงาน และธำรงรักษาคนดีๆ นี้ไว้ปฏิบัติงานนานๆ เมื่อการบริหารงานบุคคลมีการดำเนินงานอย่างดีแล้ว การบริหารงานอื่นก็จะได้รับการจัดการแก้ไขหรือดำเนินการตามมา

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว ได้เล็งเห็นถึงเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลระนอง เนื่องจากโรงเรียนอนุบาลระนอง เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานบุคคล ซึ่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนย่อมได้รับผลกระทบทางด้าน



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

นโยบายการบริหาร การจัดการแผนงาน วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณี เมื่อมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างใหม่ย่อมก่อให้เกิดความไม่เข้าใจและมีภาระงานมากขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานและการปรับตัวของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อันจะส่งผลให้เกิดความไม่เข้าใจ เกิดความล่าช้าและเสียขวัญ เสียกำลังใจ ดังนั้นความสำคัญจึงอยู่ที่การบริหารงานบุคคล เพราะการที่หน่วยงานหรือองค์การจะสามารถดำเนินการตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารหรือจัดการเกี่ยวกับคนหรือบุคคลเป็นสำคัญ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องดังกล่าว เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ประโยชน์และเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลระนอง ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลระนอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระนอง
2. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลระนอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระนอง

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลระนอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ในองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ

1. ขอบเขตประชากร

- 1.1 ประชากรกลุ่มที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 3 คน และครู จำนวน 47 คน (ข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2559) รวมประชากรจำนวนทั้งสิ้น 50 คน ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากประชากรทั้งหมด
- 1.2 ประชากรกลุ่มที่ 2 ได้แก่ ผู้มีความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน 5 ท่าน

2. ขอบเขตตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลระนอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ในองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ



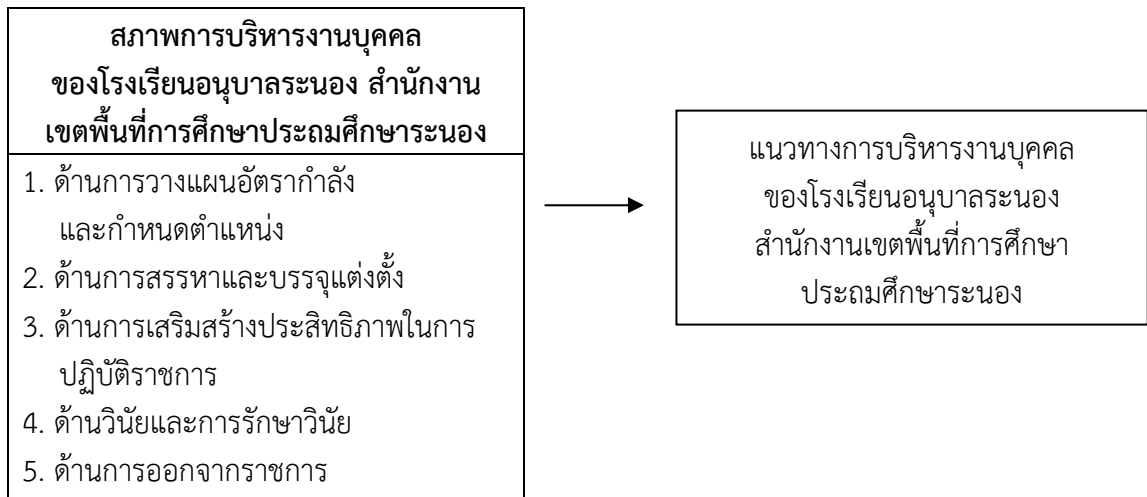
การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

3. ขอบเขตเวลา

การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการวิจัยในโรงเรียนอนุบาลระนอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระนอง ปีการศึกษา 2559

กรอบแนวความคิดในการวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลระนอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและ กำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ

ตัวแปรที่ศึกษา



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลระนอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา มี 2 กลุ่ม กลุ่มแรกคือ ผู้บริหาร จำนวน 3 คน ครู จำนวน 47 คน รวมทั้งสิ้น 50 คน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด และประชากรกลุ่มที่ 2 ได้แก่ ผู้มีความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน 5 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาและสร้างขึ้นจากการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลระนอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและตำแหน่ง เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลระนอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ในองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลระนอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

ตอนที่ 4 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลระนอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ นำเสนอในรูปแบบของความเรียง

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การหาค่าความเที่ยงตรง โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ดังนี้ 1) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหา 2) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านสถิติ 3) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านพื้นที่ ทั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 – 1.00 มาใช้เป็นข้อคำถาม ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.66 ผู้วิจัยได้นำมาปรับแก้ไขต่อไป ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

2. การหาความเชื่อมั่น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่จะศึกษา จำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัก (Cronbach’s Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .978

2. ขั้นตอนการวิจัย

- 2.1 ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.2 จัดทำแบบสอบถาม ทดลองใช้ปรับปรุงจนสมบูรณ์
- 2.3 เก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์และนำเสนอผลการศึกษา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากประชากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนอนุบาลระนอง จำนวน 50 คน โดยผู้วิจัยได้มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้แนะนำตนเอง อธิบายวัตถุประสงค์ในการศึกษา อธิบายหัวข้อในแบบสอบถามและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรในโรงเรียนอนุบาลระนอง

2. ผู้วิจัยชี้แจงการกรอกแบบสอบถาม ส่งและรับคืนด้วยตนเอง พร้อมกับตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถาม หากพบว่าคำตอบไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยจะซักถามเพิ่มเติมจนได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ละฉบับและนำมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยมีขั้นตอน ดังนี้



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลระนอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลระนอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง เป็นแบบสอบถามปลายเปิด
4. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลระนอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง นำเสนอในรูปแบบของความเรียง

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลระนอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 86.0 ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี ร้อยละ 44.0 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 64.0 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานอยู่ในช่วงต่ำกว่า 11 ปี และ 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.0 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งครู คิดเป็นร้อยละ 94.0

2. สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลระนอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เป็นไปตามลำดับดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการออกจากราชการ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยเป็นรายด้านดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง พบว่า ภาพรวมของสภาพการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายข้อมีสภาพการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด 6 ข้อ คือ 1) ประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) สนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ปรับปรุงกำหนดตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง 3) การนำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ 4) จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ 5) สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกภาคเรียน 6) การนำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ส่วนอีก 4 ข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก ได้แก่ 7) การวิเคราะห์ภารกิจของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง 8) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ลดเสนอต่อเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง 9) การวิเคราะห์งานให้มีความเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร 10) เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

2.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า ภาพรวมของสภาพการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายข้อมีสภาพการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ คือ 1) การดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด 2) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น 3) การแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษารักษาราชการแทน กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ส่วนอีก 7 ข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก ได้แก่ 4) ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ 5) กำหนดหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา เป็นไปด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม 6) การแต่งตั้งข้าราชการในสถานศึกษาเป็นผู้รักษาราชการแทน กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ 7) บรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูที่มีความรู้ความสามารถตรงกับงาน 8) การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยยึดระบบคุณธรรมเป็นหลัก 9) การบรรจุกลับเข้ารับราชการตามกฎหมาย เช่น กรณีที่ออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี หรือออกจากราชการเพื่อรับราชการทหาร 10) การกระจายงานได้อย่างเหมาะสมและทั่วถึง

2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่า ภาพรวมของสภาพการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด หากพิจารณาเป็นรายข้อมีสภาพการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด 7 ข้อ คือ 1) จัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างอย่างสม่ำเสมอ 2) ดำเนินการในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาแก่ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด 3) ดำเนินการเกี่ยวกับการขอมิบัติประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา 4) สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาผลงานในการเลื่อนวิทยฐานะอย่างต่อเนื่อง 5) การดำเนินการเกี่ยวกับเงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น โดยดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด 6) สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ศึกษาต่อ หรือไปทัศนศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานกับบุคลากรในสถานศึกษาอื่นๆ ตามความเหมาะสม 7) ดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษา โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด ส่วนอีก 3 ข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก ได้แก่ 8) พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายหลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด โดยยึดผลการปฏิบัติงาน และใช้หลักคุณธรรม 9) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่หรือระหว่างปฏิบัติหน้าที่ 10) การจัดบริการข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาแก่บุคลากร

2.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า ภาพรวมของสภาพการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายข้อมีสภาพการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ คือ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 2) สังเกต ตรวจสอบ ดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและ



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

ขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยตามควรแก่กรณี 3) การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรงและกรณีความผิดวินัยร้ายแรง ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ 4) ประเมินผลการรักษาระเบียบวินัยอย่างจริงจังต่อเนื่อง 5) ดำเนินการทางวินัยต่อข้าราชการครูอย่างเป็นธรรม โดยผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ส่วนอีก 5 ข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก ได้แก่ 6) กำหนดมาตรการและการดำเนินการป้องกันการกระทำและประพฤติผิดวินัยของข้าราชการครูในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง 7) ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ ในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของผู้ได้บังคับบัญชา 8) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอุทิศตนทุ่มเทกำลังทางวินัยของตนเองได้ 9) การอบรม แนะนำ ให้ความรู้และพัฒนาข้าราชการครูให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบวินัยอย่างต่อเนื่อง 10) แต่งตั้งคณะกรรมการรับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

2.5 ด้านการออกจากราชการ พบว่า ภาพรวมของสภาพการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายข้อมีสภาพการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ คือ 1) การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง 2) ดำเนินการเกี่ยวกับการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ 3) การตรวจสอบคุณสมบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง ส่วนอีก 7 ข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก ได้แก่ 4) ผู้บริหารส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีความรู้เรื่องระเบียบกฎหมายเกี่ยวกับการออกจากราชการ 5) ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนครูผู้ช่วยหรือข้าราชการครู ที่มีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม 6) การพิจารณาก่อนให้บุคลากรออกจากราชการ 7) ผู้บริหารสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินการทดลองการปฏิบัติราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ อย่างเป็นระบบ 8) ให้ข้าราชการครูออกจากราชการ กรณีพบว่าขาดคุณสมบัติทั่วไป พร้อมรายงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัดให้ทราบ 9) ผู้บริหารสั่งพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อนกรณีครูผู้ช่วยหรือครูถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนถูกตั้งกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา 10) ผู้บริหารรายงานการสั่งให้ออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลระนอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีประเด็นสำคัญดังนี้ 1) ควรวิเคราะห์งานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการ 2) การบริหารงานภายในของสถานศึกษาตามโครงสร้างการบริหารงานทั้ง 4 งาน ควรยึดหลักตามระบบคุณธรรม ควรมีการกระจายงานให้ทุกคนอย่างเหมาะสมและทั่วถึง 3) กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) ควรแต่งตั้งคณะกรรมการรับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ 5) การพิจารณาอนุญาตการลาออก การสั่งพักราชการ หรือการสั่งให้ออกจากราชการ จะต้องยึดถือแนวทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลระนอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

จากผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลระนอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ในองค์ประกอบ 5 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระ ภายใต้กฎหมายระเบียบและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ และบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ คริสโตทอส (Chris Argyris, 1974 อ้างถึงใน พระเสด็จ ปภสสโร (วงษ์พันธุ์เสื่อ), 2554, หน้า 19) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ๓ ประการ สอดคล้องกับแนวคิดของฟาโยล (Fayol, อ้างถึงใน พระเสด็จ ปภสสโร (วงษ์พันธุ์เสื่อ), 2554, หน้า 20-21) ได้กล่าวถึง หลักการบริหาร ๑๔ ประการ สอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจ ของ มาสโลว์ (Maslow, 1970 อ้างถึงใน สุภชัย สุนามเจริญกุล, 2558, หน้า 25-26) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการจูงใจ ๔ ประการ สอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยาณี เลขลพ (2559, หน้า 68) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอุทัยฉิน เครือคำ (2557, หน้า 76) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พระเสด็จ ปภสสโร (วงษ์พันธุ์เสื่อ) (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อค้นพบที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลระนอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ที่ควรพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ มีข้อเสนอแนะไว้ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้งาน

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ควรวิเคราะห์งานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการ



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การบริหารงานภายในของสถานศึกษาตามโครงสร้างการบริหารงานทั้ง 4 งาน ควรยึดหลักตามระบบคุณธรรม ควรมีการกระจายงานให้ทุกคนอย่างเหมาะสมและทั่วถึง

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ควรกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ควรแต่งตั้งคณะกรรมการรับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

1.5 ด้านการออกจากราชการ ในส่วนของการพิจารณาอนุญาตการลาออก การสั่งพักราชการ หรือการสั่งให้ออกจากราชการ จะต้องยึดถือแนวทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษากับโรงเรียนอื่นที่มีการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง เพื่อนำผลการศึกษามาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเพื่อให้ทราบสิ่งที่ส่งผลต่อการดำเนินงานอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

กัลยาณี เลขลพ. (2559). สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

พระเส็ง ปภสฺสโร (วงษ์พันธุ์เสื่อ). (2554). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. ปริญญาพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วราพร พันธุ์โสภา. (2557). ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

วิรัชยา โงกเขา. (2556). การศึกษาปัญหาการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาธนาชัยบุรีรัมย์. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุภชัย สุนามเจริญกุล. (2558). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนรวมไทยพัฒนา 5 จังหวัดตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. ปริญญาคุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาแพงเพชร.

อุทัยผิน เครือคำ. (2557). สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

อรทัย วงศ์เขียว. (2556). แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่บนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงราย. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.