

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการ
ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4
TEACHERS' SATISFACTION TOWARDS PERSONAL ADMINISTRATION
UNDER THE OFFICE SISAKET PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 4

¹พันธัฐ นัทรวัฒน์โกคิน

¹Panthat Natthawatphokin

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2
Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2

phisitthawat999@gmail.com

Received: September 23, 2023; **Revised :** November 2, 2023; **Accepted :** December 31, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 และ 2) เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ระดับวิชาชีพและขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำนวน 327 คน โดยใช้การสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.84 – 1.00 และ ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีแบบอิสระต่อกัน

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ, การบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

¹ผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เขต 2

Abstract

The purposes of this research were to; 1) to study the teachers' satisfaction towards the personnel administration in educational institutions of teachers under the office of Sisaket Primary Education Service Area 4 , and 2) to compare the teacher satisfaction towards the personnel administration in educational institutions of teacher under the office of Sisaket Primary Education Service Area 4 classified by position, professional level and school sizes. The samples consisted of 327 teachers' under the office of Sisaket Primary Education Service Area 4 using random cluster sampling. The research instrument was a 5 -rating scale questionnaire with a discrimination index of 0.84 – 1.00 and a reliability level of 0.95 . The statistics used to analyze the data were percentage, mean, standard deviation, t-test independent samples and One-way ANOVA.

Keywords : Satisfaction, Personnel management, Sisaket Primary Educational Service Area Office 4

บทนำ

ปัจจุบันนี้เป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมืองสังคมการศึกษา เป็นไปอย่างรวดเร็ว อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ส่งผลให้เกิดเหตุการณ์วิกฤติทางเศรษฐกิจใน ไม่ใช่เป็นวิกฤติที่เกิดขึ้นจากความผิดพลาด ในการบริหารของนักเศรษฐศาสตร์ การเงิน การคลัง เท่านั้น หากแต่เกิดจากวิกฤติทางภูมิปัญญาอันมีสาเหตุมาจาก การบริหารและการจัดการศึกษาของประเทศจะเห็นว่าปัญหาการศึกษาของไทย ในภาพรวม คือ วิธีการจัดการศึกษาของประเทศ ไม่สามารถที่จะเตรียมคนไทยให้เผชิญกับยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ จึงทำให้สังคมของประเทศไทยมีความอ่อนแอเกิดความขัดแย้ง และทำลายล้างตนเองในที่สุด ตนเอง (ประเวศ วะสี, 2542)

จากรายงานของสำนักงานปฏิรูปการศึกษากล่าวว่า ปัญหาของการศึกษาไทยว่าการบริหารและการจัดการศึกษาของไทย ก็เป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่สำคัญที่ทำให้การจัดการศึกษาของประเทศไทย ไม่บรรลุผลเท่าที่ควรจะเป็น โดยมีสาเหตุมาจากการบริหาร เป็นองค์กรแบบพิตรามิตรรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลาง ทำให้ผู้ปฏิบัติต้องคอยรับคำสั่งจากส่วนกลาง มีสายบังคับบัญชาหลายระดับ มีขั้นตอนซับซ้อน ใช้เวลาในการตัดสินใจดำเนินงานอย่างล่าช้าขาดเอกภาพในด้านนโยบายการบริหารและการจัดการศึกษา เพราะในกระทรวงศึกษาธิการมีหน่วยงานราชการที่รับผิดชอบด้านการศึกษา ที่ยังขาดการประสานงานกันทั้งด้านนโยบายและด้านการปฏิบัติ ซึ่งในแต่ละหน่วยงานได้กำหนดนโยบายทางการศึกษา (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2544)

ในการพัฒนาประเทศจำเป็นต้องอาศัยการระดม คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี และวิธีการจัดการ เพื่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุผลดังกล่าว ถ้าองค์กรใดมี "คน " ดีและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง คนหรือข้าราชการ พนักงาน ก็จะสามารถระดม เงิน วัสดุ มาให้กับ องค์กรและสามารถบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยในระยะเวลาที่ผ่านมาประสบความสำเร็จ เป็นที่น่าพอใจในระดับหนึ่งโดยเฉพาะด้านปริมาณภายใต้บริบทหรือสภาวะแวดล้อม ในขณะนั้น แต่ก็มีปัญหาที่ส่งสมมาอยู่หลายประการเมื่อ เปรียบเทียบกับประเทศอื่นที่เริ่มพัฒนาในเวลาเดียวกันหรือใกล้เคียงพบว่า การศึกษาไทยมีการพัฒนาที่ด้อยกว่าหลายประเทศทั้งปริมาณและคุณภาพ (รุ่ง แก้วแดง, 2542) ปัญหาในการจัดการศึกษามีหลายประการ (สุนิจจา ทักษาสตร, 2546)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) แต่งานบริหารบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากและซับซ้อน เพราะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับคน ซึ่งมีความรู้ความสามารถตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกัน และที่สำคัญคนเป็นสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบกับปัญหาต่างๆ ในการบริหารบุคลากร ซึ่งปัญหาที่สำคัญได้แก่ปัญหาการวางแผนการบริหารงานบุคลากรปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคลากร ปัญหา การพัฒนาบุคลากรปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคลากรพ้นจากงาน และปัญหาการควบคุมกำกับติดตามและนิเทศบุคลากร นอกจากนี้การบริหารงานบุคคล นับเป็นองค์ประกอบ ที่สำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยทางด้านบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรทั้งหมด เพราะสามารถ ที่จะจัดการหรือหา วิธีที่จะดำเนินการให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นบุคลากรจึงเป็นที่มาของความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การอีกด้วย ซึ่งการบริหารงานบุคคล เป็นการจักระบบระเบียบและการดูแลให้บุคคลทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถทำให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด งานบริหารบุคคลเป็นงานที่สลับซับซ้อน มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ในแต่ละประสบการณ์ (บัญญัติ ข้อโพน, 2547) และการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการบริหารที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ดังที่ คิงส์เบอรี่ (Kingsbury, 1957) ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารงานบุคคล เมื่อพิจารณาในทุกแง่มุมแล้ว จะพบว่าเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดของการบริหาร และแมกกินสัน (Maggison, 1968) ได้กล่าวยืนยันไว้ว่า มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหาร ถึงแม้ว่าคุณค่าของมนุษย์จะเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้และไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่าได้เช่นเดียวกันกับวัตถุหรือสินค้าอื่นได้แต่ก็ถือว่ามนุษย์เป็นทรัพยากร

ทางเศรษฐกิจที่มีคุณค่าและมีเกียรติภูมิ ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคคลจะเกิดขึ้นและคงอยู่ได้ก็ด้วยความสามารถของนักบริหาร ในอันที่จะนำทางและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ถ้าหน่วยงานหรือองค์การใดขาดบุคคล ที่มีสมรรถภาพหรือมีแต่บุคคลที่ไม่ได้รับการฝึกฝนอบรมมาอย่างเพียงพอแล้วก็เชื่อว่าแผนการที่ดีหรือการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินจำนวนมากนั้นจะไม่สามารถทำให้การบริหารงานขององค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างสมบูรณ์ (ภัทรกร มิ่งขวัญ, 2559)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 4 บริหารงานภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548) การบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 สภาพโดยทั่วไปปัญหาที่พบ คือ บุคลากรมีไม่เพียงพอทั้งด้านการบริการ การเข้าถึงและรายงานข้อมูลล่าช้า การจัดสรรบุคลากรไปยังโรงเรียนเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการบริหารจุดมุ่งหมายที่สำคัญในการบริหารงานบุคคลก็คือการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบเป็นเวลานาน ๆ หาวิธีการกระตุ้นจูงใจและพัฒนาให้บุคคลในหน่วยงานทำงานอย่างเต็มความสามารถตามภาระหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อประสิทธิผลและคือประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานขององค์การโดยส่วนร่วม เมื่อคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของการบริหารสามารถใช้ทรัพยากรการบริหารอื่นๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

จากสภาพปัญหาดังกล่าว จึงศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 เพื่อให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลและแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อไป อย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียน ให้เกิดทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 อันจะเกิดผลดีต่อระบบการบริหารและการจัดการศึกษาในภาพรวมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ระดับวิชาชีพและขนาดของโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 2,156 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ปีการศึกษา 2562 ประกอบด้วย ข้าราชการโรงเรียนขนาดเล็ก 609 คน ข้าราชการโรงเรียนขนาดกลาง 1,035 คน และข้าราชการโรงเรียนขนาดใหญ่ 412 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 327 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551) จำแนกเป็น 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย และ 5) การออกจากราชการ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นมาเอง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ค่าทดสอบ (F- test) และโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณ (MANOVA)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

1. ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมมีความพึงพอใจมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง รองลงมาคือด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านวินัยและการรักษาวินัย ตามลำดับเมื่อพิจารณาเป็นราย

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษารองลงมา คือ การประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูตามหลักเกณฑ์ที่ กค.ศ. การกำหนดและการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามลำดับ

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 4 โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด คือ การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด รองลงมา คือ การบรรจุ การแต่งตั้ง และการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ และการดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ตามลำดับ

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในกาปฏิบัติราชการมีความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด คือ จัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา การติดตามประเมินผลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ทดลองปฏิบัติราชการ รองลงมา คือ การยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประพฤติดีและมีผลงานเป็นที่ปรากฏและการดำเนินการเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา ตามลำดับ

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความพึงพอใจ

อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินเกี่ยวกับวินัยและกรณีมีความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและกรณีความผิดไม่ร้ายแรง การอบรม แนะนำ อบรม ให้ความรู้และพัฒนาข้าราชการครูให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบวินัย และสนับสนุนการป้องกันการกระทำและประพฤติผิดวินัยของข้าราชการครูในสถานศึกษา รองลงมา คือ การสร้างขวัญและกำลังใจในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ มีจิตสำนึกและพฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาและ มาตรการควบคุมการปฏิบัติราชการตรงเวลาของข้าราชการครูในสถานศึกษาและการสอดส่องดูแลส่งเสริมและป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างจริงจังตามลำดับ

1.5 ด้านการออกจากราชการ มีความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้าราชการครูควรจะมีอายุราชการเมื่ออายุครบ 60 ปี บริบูรณ์จึงจะเหมาะสม รองลงมา ตรวจสอบคุณสมบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดให้เหมาะสมกับตำแหน่ง สถานศึกษาควรแจ้งข้าราชการครูทราบเกี่ยวกับกฎเกณฑ์การออกจากราชการและผู้บริหารส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีความรู้เรื่องระเบียบกฎหมายเกี่ยวกับการออกจากราชการ ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามหน้าที่ ระดับวิชาชีพ และขนาดโรงเรียน สรุปได้ดังนี้

2.1 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามระดับวิชาชีพ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวม ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และด้านวินัยและการรักษาวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังครู และกำหนดตำแหน่งและการออกจากราชการไม่แตกต่างกัน

2.3.1 ข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวม มากกว่า ข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวม มากกว่า ข้าราชการครู ที่

ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางมีความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวม มากกว่า ข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3.2 ข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มากกว่า ข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มากกว่า ข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3.3 ข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มากกว่า ข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางมีความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ น้อยกว่า ข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3.4 ข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัย มากกว่า ข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางมีความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัย น้อยกว่า ข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันมีการกระจายอำนาจการบริหารจากส่วนกลางสู่สถานศึกษา ดังจะเห็นได้จากการมีพระราชบัญญัติการกระจายอำนาจมีการบริหารโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและการบริหารโรงเรียนแบบโรงเรียนนิติบุคคล สอดคล้องกับการวิจัยของอนันต์ ชันธุราช (2534:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของครูประจำการโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นในการพัฒนาตนเอง ทุกตัวแปรที่ศึกษา โดยเฉลี่ยมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนในปัจจุบันแม้จะเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการ

บริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญกระบวนการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ผู้บริหารพึงมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546:32) ได้กำหนดขอบข่ายและกิจการบริหารและการจัดการสถานศึกษาประกอบด้วยงาน 4 งาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณการบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารงานในสถานศึกษาหรือสถาบันนั้น ๆ การบริหารงานดำเนินการไปได้ด้วยดีบรรลุตามนโยบายเป้าหมายและวัตถุประสงค์หรือไม่นั้นย่อมขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและการแสดงพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารจะต้องนำวิธีการบริหารมาใช้ในการโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ร่วมงานใช้ความสามารถของตนเองออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบมากที่สุด เพื่อให้ได้ผลงานออกมาดีมีประสิทธิภาพและหยงานย่อมมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงยิ่งๆ ขึ้นไป

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

2.1 ตำแหน่งหน้าที่ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาปัจจุบัน ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องทำงานและต้องแก้ไขปัญหาตามขอบข่ายและภารกิจของงานบุคคลร่วมกัน ซึ่งเป็นกลไกการปฏิรูปการศึกษาที่ยึดหลักการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานปฏิบัติเพื่อเพิ่มคุณภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการพัฒนาด้านต่างๆ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล 2) เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและการมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพโดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ 4) เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญซึ่งภารกิจที่ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องทำงานร่วมกันเป็นกระบวนการจึงจะสามารถทำงานให้สำเร็จได้ จากเหตุผลดังกล่าว จึงเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

2.1 ระดับวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูที่มีระดับวิชาชีพในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง เพราะข้าราชการครูความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง จัดให้มีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการ กำลังคนได้สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการนำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จัดให้มีการรายงานการบรรจุแต่งตั้งและข้อมูล ประวัติส่วนตัว ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีรายงานผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ของ สถานศึกษาเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทาง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จัดให้มีการติดตาม ประเมินผลและพัฒนาศักยภาพทางวิชาการ ให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะเจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านวินัยและการรักษาวินัย จัดให้มีรายงานผลการดำเนินการทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาตัดสินชี้ขาดในกรณีที่เกิดคณะกรรมการสอบสวนพบว่า ไม่ไคร่กระทำผิดวินัยหรือส่งลงโทษตามควรแก่กรณีและอย่าเยี่ยงยธรรม ด้านการออกจากราชการ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูก กล่าวหา หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถในการปฏิบัติราชการ ซึ่งกระบวนการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นไปตามขั้นตอน มาตรฐานและระเบียบกำหนด จึงทำให้ข้าราชการครูทุกระดับวิชาชีพมีความพึงพอใจในระดับมาก ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษามีคุณภาพ สอดคล้องกับธงชัย สันติวงษ์ (2540) ที่ว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคนและผู้อำนวยการด้านบุคลากร โดยเฉพาะที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงเกี่ยวกับบุคลากรเพื่อปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากร ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลาที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ จัดงานบุคคล หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับเรื่องของคนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในอันที่จะให้ฝ่ายจัดการสามารถใช้คนในฐานะที่เป็นปัจจัยในการผลิตให้ได้ประโยชน์มากที่สุด

2.3 ขนาดโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่กำหนดและสอดคล้องการวิจัยของ สุรินทร์ ทองเกลี้ยง (2543:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตชายแดน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก คือ แสดงพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากขนาดโรงเรียนซึ่งแบบตามเกณฑ์จำนวนนักเรียนที่กำหนดไว้คือโรงเรียนขนาดเล็กมีนักเรียน 120 คน ลงมา โรงเรียนขนาดกลางมีนักเรียน 121-300 คน โรงเรียนขนาดใหญ่มีนักเรียน 301 คนขึ้นไป ซึ่งส่งผลให้มีครูและบุคลากรทางการศึกษา งบประมาณ วัสดุครุภัณฑ์และอื่นๆ จึงส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในแต่ละสถานศึกษาต่างกับกับ สงวน อินตะจวง (2529:43) ศึกษาเรื่อง ความต้องการและปัญหาในการพัฒนาครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดแพร่ ผลการวิจัยพบว่าครูปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน อายุราชการต่างกัน มีปัญหาในการพัฒนาครูประถมศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ศรีสะเกษ เขต 4 ในภาพรวม 5 ด้านจำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่าโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดเล็ก มีการดำเนินการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการปฏิบัติที่มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลาง ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลางไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่มีความพร้อมทุกด้านทั้ง บุคลากร งบประมาณ เทคโนโลยีและทรัพยากร อื่นๆ สามารถแบ่งงานให้เป็นฝ่ายๆ มีรองผู้อำนวยการ การสถาน ศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีบุคลากรน้อยไม่มีตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องให้ครูผู้สอนรับผิดชอบงานต่างๆ ด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). *เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ.2548 และแนวทาง การบริหารเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2548*. กรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพฯ.
- กาญจนา อรุณสุขรุจี. (2546). *ความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์ต่อการดำเนินงานของสหกรณ์ การเกษตรไชยปราการ จำกัด อำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กิตติมา ปรีดีดิลก. (2542). *ทฤษฎีบริหารองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). ธนะการพิมพ์.
- จันทาทการต์ เจริญผล. (2546). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหาร โรงเรียนเทศบาล 2 วิชาศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณรงค์ ศรีละมุล. (2546). *การปฏิบัติงานตามกระบวนการปฏิบัติงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดยะลา*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี.
- ถวิล มาตรเลี่ยม. (2545). *การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ*. เสมาธรรม.
- ถิรผล วัฒนประดิษฐ์. (2545). *การบริหารบุคลากรในโรงเรียน*. คุณพินอักษรกิจ
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *การบริหารสู่ศตวรรษที่ 21*. ประชุมช่าง.
- นงนุช โรจนเลิศ. (2540). *ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต*. พิเศษการพิมพ์
- บรรยงค์ โตจินดา. (2543). *การบริหารงานบุคคล*. รวมสาส์น.
- ปกรณ อรุณศรีประดิษฐ์. (2559). *ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 4*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประเวศ วะสี. (2542). *เศรษฐกิจพอเพียงและประชาสังคมแนวทางพลิกพณเศรษฐกิจสังคม*. หมอชาวบ้าน.

- พรเพ็ญ วรกุลชัยสิทธิ์. (2546). *การวัดทัศนคติ*. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พิชัย เสงี่ยมจิตต์. (2542). *การบริหารงานเฉพาะด้านในสถาบันการศึกษา*. สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ภัทรกร มิ่งขวัญ. (2559). *การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2544). *จิตวิทยาการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว. (2540). *องค์การและการจัดการ Organization and Management*. พิมพ์ครั้งที่ 9. พิทักษ์อักษร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2546*. อักษรเจริญทัศน์ รุ่ง แก้วแดง. (2542). *ปฏิบัติการศึกษาไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 8. มติชน.
- เลิศดาว กลิ่นศรีสุข. (2550). *ความหมายของการบริหารการศึกษา*. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.gotoknow.org/posts/403387>
- วนิดา พักขำ. (2543). *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภทวิชาบริหารธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- วิจิตร ศรีสอ้าน และคณะ. (2548). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหาร*. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://members.thai.net/intira/article_theorymgr_01. Html.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). *การบริหารการศึกษา: หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). ทิพย์วิสุจน์.
- วีรฐ มาฆะศิริานนท์. (2564). *การพัฒนาวิสัยทัศน์ ผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ไทยพัฒนาพาณิชย์.
- วุฒิชัย ไชยรัตน์. (2549). *สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สมาน อัสวภูมิ. (2545). *การบริหารการศึกษสมัยใหม่: แนวคิด ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. หจก.อุบลกิจจอฟเซทการพิมพ์.
- สมเกียรติ พวงรอด. (2544). *การบริหารงานบุคคล*. ปัตตานี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี.
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2548). *การประกันคุณภาพการศึกษา: พลังและความหวัง*. วารสารปฏิรูปการศึกษา. 1(12), 8 – 9. มีนาคม.
- สมยศ นาวิการ. (2546). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 7. สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- สุชีรา มหาโศภประเสริฐ. (2553). *การศึกษาความพึงพอใจของครูและผู้บริหารที่มีต่อการบริหาร การศึกษาของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.