

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสามพราน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

PERSONNEL ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN SAMPRAN DISTRICT
UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE NAKHON PATHOM

จิราวรรณ ตันติเดชามงคล

Jirawan Tantidechamongkon

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

E-mail: 6533100016@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม และ (2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์การสอน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วย ครูในสถานศึกษาในอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม 352 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 186 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ วิจัยดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า (1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐมตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์การสอนโดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

Abstract

The objectives of this research were: (1) to study personnel administration of school administrators in Sampran District under The Secondary Educational Service Area Office Nakhon Pathom; and (2) to compare personnel administration of school administrators in Sampran District under The Secondary Educational Service Area Office Nakhon Pathom, according to teacher evaluation, classified by educational level, academic standings and teaching experiences.

Research methodology was a survey research. The population was 352 teachers in Sampran District under The Secondary Educational Service Area Office Nakhon Pathom and the Sample totalling 186 teachers, was obtained by stratified random sampling technique. Research procedure consisted of 4 steps; (1) study of literature and related research; (2) creation of research instrument; (3) data collection;

and (4) data analysis. The instrument used for data collection was a 5 – point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The results of the research were found that; (1) the personnel administration of school administrators in Sampran District under The Secondary Educational Service Area Office Nakhon Pathom; overall and each aspect were at the highest level; and (2) compare personnel administration of school administrators in Sampran District under The Secondary Educational Service Area Office Nakhon Pathom, according to teacher evaluation, classified by education level, academic standings and teaching experiences overall were not different.

Keywords: Personnel Administration, School Administrators, The Secondary Educational Service Area Office Nakhon Pathom

บทนำ

การศึกษาในปัจจุบันมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกๆด้าน การศึกษาสร้างเยาวชนของชาติให้มีความพร้อมในการเจริญงอกงามเพื่อเป็นกำลังหลักของชาติ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าสืบไป องค์ประกอบที่สำคัญสูงสุดที่ทำให้เกิดการพัฒนาประเทศแบบยั่งยืน คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรดังกล่าวต้องประกอบด้วยคนที่มีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและเอื้อต่อการพัฒนาประเทศ การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งในการพัฒนาคนและประเทศชาติให้ดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2560 - 2579) รวมทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2560 - 2564 ที่มุ่งพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยเพื่อยกระดับคุณภาพทุกช่วงวัย ให้มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีจิตสำนึกรักษ์วัฒนธรรมที่ดีงาม รู้คุณค่าของความเป็นไทย และได้รับการศึกษา การเรียนรู้ตลอดชีวิต ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 และเป็นพลังทางสังคมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เชื่อมโยงกับบทบาทและอำนาจหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการมาเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินงาน โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ มุ่งให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข มีภูมิคุ้มกัน รู้เท่าทันในเวทีโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557: 3)

การปฏิรูปการศึกษาถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่สร้างการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษาทุกด้าน เพื่อสามารถนำไปสู่ผลผลิตคุณภาพหรือเป้าหมายของการศึกษาได้ตามที่ประสงค์ การดำเนินการเช่นนี้จึงไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงธรรมดา แต่ต้องเปลี่ยนแปลงทุกด้านอย่างรวดเร็วและเพื่อให้เกิดผลอย่างจริงจัง จำเป็นต้องปฏิรูปการศึกษาในด้านต่าง ๆ ใน 5 ด้าน คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ การปฏิรูปโครงสร้างและระบบการจัดการศึกษา การปฏิรูปการผลิตและพัฒนาครู การปฏิรูปสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ที่สำคัญยิ่งคือ การปฏิรูปผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 มีจุดมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาให้คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และหมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง การ

ดำเนินงานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าวข้างต้น กระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 โดยกำหนดกระจายอำนาจไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตนแล้วแต่กรณี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559, 3 - 17)

เมื่อกระทรวงศึกษาธิการได้กระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสถานศึกษาแล้ว จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องจัดระบบการบริหารบุคคลของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ต้องมองว่าบุคลากรทางการศึกษายังมีอีกมากมายในสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนต้องบริหารอย่างมืออาชีพ นำศาสตร์การบริหารงานบุคคลมาใช้ในหน่วยงานผู้บริหารต้องพัฒนาครูทุกคนให้มีความเชี่ยวชาญในอาชีพ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงศักยภาพเต็มที่ในงานที่ตรงกับความสามารถ และความถนัดจนกระทั่งมีความเป็นเลิศทุกคน และดูแลให้ได้รับค่าตอบแทนการยกย่องตามผลงานที่ปฏิบัติจริง เพื่อจะได้มีขวัญและกำลังใจทำงานอย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จในชีวิต (รุ่งแก้วแดง 2556: 149-150)

การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา สถานศึกษาจึงมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญและจำเป็นต้องจัดทำแผนคัดเลือก สรรหาบรรจุ แต่งตั้งบุคลากร โดยการวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลังคน วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สถานศึกษากำหนดภาระงาน สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557: 43) การบริหารงานในสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคลทำให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการศึกษาและมีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559: 70) ดังนั้น การบริหารจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ และมีกระบวนการบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพ และจากรายงานผลการศึกษสถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2560) ได้พบปัญหาด้านการปฏิบัติงานของครูหลายประการดังนี้ 1) ครูผู้สอนไม่ได้จบการศึกษาในวิชาเอกที่สอนโดยตรง 2) ครูมีภาระงานมาก 3) ครูมีศักยภาพไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน 4) ครูต้องสอนหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ 5) ครูใช้เวลาในการทำผลงานวิชาการมากทำให้สนใจการสอนน้อยลง 6) ครูสอนโดยไม่ใช้สื่อการสอน 7) ครูให้ความสำคัญกับกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักมากกว่ากลุ่มสาระการเรียนรู้รอง 8) ครูขาดความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรอย่างลึกซึ้ง การบริหารงานบุคคลในอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ยังพบปัญหาว่าการวิเคราะห์ปริมาณงานในสถานศึกษาขาดการศึกษาความต้องการ และภาระงานของครูที่นอกเหนือจากการสอนก็เพิ่มขึ้น ขาดการวางแผนการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานที่ไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้ทำวิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้พัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

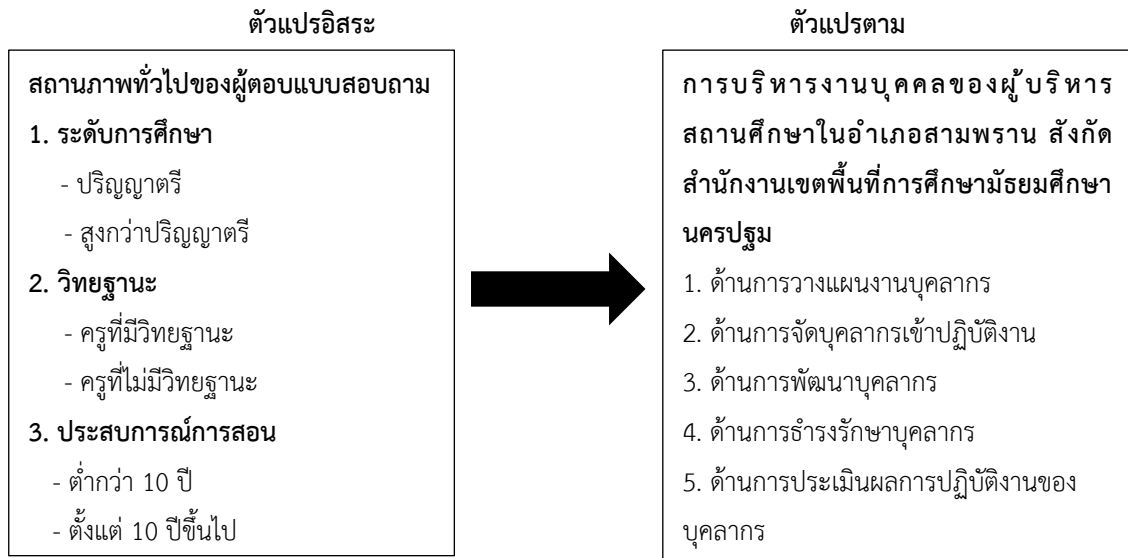
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์การสอน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1.



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาในอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ปีการศึกษา 2566 จำนวน 4 โรงเรียน โดยมีครูในสถานศึกษาในอำเภอสามพราน จำนวนทั้งหมด 352 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม, 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ได้แก่ ครูในสถานศึกษาในอำเภอสามพราน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง ครูในสถานศึกษาในอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม จำนวน 186 คน

ตารางที่ 1. จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูในสถานศึกษาในอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ปีการศึกษา 2566

ลำดับ	โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	โรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา	160	85
2	โรงเรียนสามพรานวิทยา	81	43
3	โรงเรียน ภ.ป.ร.ราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์	94	49
4	โรงเรียนปรีดารามวิทยาคม	17	9
รวมทั้งหมด		352	186

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามระดับความพึงพอใจที่มี 5 ระดับ แบ่ง ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการเกี่ยวกับสถานภาพของประชากรกลุ่มตัวอย่างแบบเลือกตอบ (Check List) ใช้สำหรับรวบรวมสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์ การสอน จำนวน 3 รายการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสามพราน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนงานบุคลากร 2) ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร 5) การประเมินผลด้าน การปฏิบัติงานของบุคลากร ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด. 2555: 100) แปลความหมายในแต่ละระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มากที่สุด

4 หมายถึง มาก

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้า ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และรายละเอียดวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ศึกษา เอกสาร หนังสืออ่านประกอบ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการ สร้างเครื่องมือและปรับปรุงแบบสอบถาม ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวิจัยโดยนำแบบสอบถามของพระมหาสุเทพ สุเทวเมธี (ตีเยี่ยม) (2556: 179-183) มาเป็น แนวทาง

3. ศึกษา ความหมาย ทฤษฎี หลักการ แนวคิด องค์ประกอบเพื่อนำมาจัดทำนิยามศัพท์เฉพาะและนำนิยามศัพท์ เฉพาะ มาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม

4. สร้างแบบสอบถามในแต่ละตอน โดยให้เนื้อหาของข้อคำถามครอบคลุมเนื้อหา ขอบข่ายที่จะศึกษาเกี่ยวกับ สภาพการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

1. ด้านการวางแผนงานบุคลากร

2. ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร
4. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นขอความเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบ แก้ไข ให้ข้อเสนอแนะให้ถูกต้องและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ตามคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.67-1.00
7. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2555) ซึ่งการประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้มีการพิจารณาความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95
8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจคุณภาพแล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมโดยวิธีการนำแบบสอบถามไปให้ครูในสถานศึกษาในอำเภอสสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. นำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 186 ชุด
3. นัดหมายเก็บรวบรวมข้อมูลกลับด้วยการกำหนดส่งคืนแบบสอบถามหลังจากนั้น 2 สัปดาห์
4. ได้รับแบบสอบถามกลับคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม มีความสมบูรณ์จำนวน 186 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
5. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test)

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลระดับการศึกษา วิชยฐานะ ประสบการณ์การสอนของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequencies) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและโดยรวม นำเสนอในรูปแบบตาราง ตามแนวคิดของ (บุญชม ศรีสะอาด 2555: 163) ซึ่งคะแนนออกเป็นช่วง ๆ มีความหมาย ดังนี้
 - 5 หมายถึง มีการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง มีการบริหารอยู่ในระดับมาก
 - 3 หมายถึง มีการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง มีการบริหารอยู่ในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง มีการบริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

นำผลการวิเคราะห์ทางสถิติมาแปลผล ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการประเมินอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการประเมินอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการประเมินอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบการประเมินของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการทดสอบค่าที (t-test)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.1 คุณภาพเครื่องมือ

6.1.1 การหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยการหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence)

6.1.2 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค

6.2 สถิติพื้นฐาน

6.2.1 ความถี่

6.2.2 ร้อยละ (Percentage) จำนวนสถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน

6.2.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ใช้สำหรับวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

6.3 สถิติที่ใช้ตรวจสอบสมมติฐาน

การทดสอบค่าที (t-test Independent)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประเมินการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาใน อำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครปฐม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการวางแผนงานบุคลากร	4.26	0.63	มาก	2
2. ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	4.25	0.59	มาก	3
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.28	0.60	มาก	1
4. ด้านการจรรงรักษาบุคลากร	4.19	0.68	มาก	5
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.22	0.70	มาก	4
รวม	4.24	0.64	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกราย ด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{X} = 4.28) รองลงมาคือ ด้านการวางแผนงานบุคลากร (\bar{X} = 4.26) และด้านการธำรงรักษาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (\bar{X} = 4.19)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบการประเมินของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบการประเมินของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ สามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการศึกษา						t	Sig.
	ปริญญาตรี (n = 105)			สูงกว่าปริญญาตรี (n=81)				
	(\bar{X})	S.D.	ระดับ	(\bar{X})	S.D.	ระดับ		
1.ด้านการวางแผนงานบุคลากร	4.24	0.64	มาก	4.29	0.66	มาก	0.413	.680
2.ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	4.21	0.60	มาก	4.26	0.61	มาก	0.389	.698
3.ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.25	0.46	มาก	4.30	0.48	มาก	0.507	.613
4.ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	4.18	0.58	มาก	4.23	0.60	มาก	0.477	.634
5.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	4.19	0.52	มาก	4.24	0.55	มาก	0.525	.600
รวม	4.21	0.53	มาก	4.26	0.54	มาก	0.490	.625

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันการประเมินการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาใน อำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบการประเมินของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ สามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยรวม จำแนกตามวิทยฐานะ

การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	วิทยฐานะ						t	Sig.
	มีวิทยฐานะ (n = 113)			ไม่มีวิทยฐานะ (n = 73)				
	(\bar{X})	S.D.	ระดับ	(\bar{X})	S.D.	ระดับ		
1.ด้านการวางแผนงานบุคลากร	4.29	0.58	มาก	4.20	0.64	มาก	0.944	.346
2.ด้านการจัดบุคลากรเข้า ปฏิบัติงาน	4.24	0.66	มาก	4.18	0.67	มาก	0.674	.501
3.ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.28	0.60	มาก	4.24	0.61	มาก	0.565	.573
4.ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	4.19	0.63	มาก	4.18	0.63	มาก	0.049	.961
5.ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	4.18	0.61	มาก	4.21	0.66	มาก	-0.371	.711
รวม	4.24	0.55	มาก	4.20	0.56	มาก	0.421	.674

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน การประเมินการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบการประเมินของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การสอน

การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การสอน						t	Sig.
	ต่ำกว่า 10 ปี (n = 97)			ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (n = 89)				
	(\bar{X})	S.D.	ระดับ	(\bar{X})	S.D.	ระดับ		
1.ด้านการวางแผนงานบุคลากร	4.28	0.65	มาก	4.23	0.63	มาก	0.411	.677
2.ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	4.25	0.60	มาก	4.20	0.59	มาก	0.387	.697
3.ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.29	0.47	มาก	4.24	0.45	มาก	0.505	.610
4.ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	4.22	0.59	มาก	4.18	0.58	มาก	0.475	.632
5.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.24	0.55	มาก	4.20	0.52	มาก	0.522	.598
รวม	4.26	0.57	มาก	4.21	0.55	มาก	0.489	.625

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน การประเมินการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ในภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะครูมีการรับรู้ว่าผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานบุคคลได้ดี มีการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด สอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารงานบุคคลโดยยึดสมรรถนะ (Competency Approach) (ประกอบ กุลเกลี้ยง, 2556) เป็นเครื่องมือในการบริหาร การปฏิบัติงาน (Performance Management) ประเภทหนึ่ง มีจุดหมายสูงสุดคือ ทำอย่างไรองค์กรจึงจะสามารถดึงศักยภาพและความสามารถที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคลากรมาใช้ในเชิงการเพิ่มผลผลิต หรือผลสำเร็จของงาน ภายใต้หลักการผลประโยชน์ขององค์กรและบุคลากร (Mutual Benefits) แบบจำแนกความสามารถ (Equal pay for Equal work) “ให้ผลตอบแทนตามผลงาน”

2. ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบการประเมินการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม จำแนกตามระดับการศึกษา วิทยฐานะและประสบการณ์การสอน ดังนี้

2.1 ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการประเมินการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

ผู้บริหารมีการกระจายภาระหน้าที่ที่เป็นระบบให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม เหตุนี้ทำให้ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสามพราณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฟ้าธาม เจริญ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2. ครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีการประเมินต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสามพราณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะกระบวนการบริหารงานบุคคล มีการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันทั้งที่มีวิทยฐานะและไม่มีวิทยฐานะ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มุนีระห์ เจริญ (2559: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวางแผนกำลังคน การพัฒนาบุคลากร การสรรหาบุคลากรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและการชำระรักษาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะ วุฒิกการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีการประเมินต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสามพราณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน และมีการชี้แจงการปฏิบัติงานให้ทราบโดยทั่วถึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ยะลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีการประเมินการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ยะลา เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสามพราณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม เมื่อผู้วิจัยมาวิเคราะห์ตามรายด้าน

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะบางประเด็น ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ด้านการวางแผนงานบุคลากร ผู้บริหารควรมีการกำหนดคุณสมบัติของครูผู้สอนตามความรู้ ความสามารถ ให้เหมาะสมกับงาน
2. ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการพิจารณาการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรให้ความสนใจในเรื่องการสนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งวิทยฐานะที่สูงขึ้น

4. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน รวมไปถึงมีความปลอดภัยในการทำงาน
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ผู้บริหารควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). “2559 ปีแห่งการปฏิรูปการเรียนการสอน” ในเอกสารแนวทางการดำเนินงานปฏิรูปการเรียนการสอน ตามเจตนารมณ์กระทรวงศึกษาธิการ แนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2555). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี. (2556). การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553. กรุงเทพฯ: ครุสภา
- พัชรยาม เจ๊ะแม. (2559). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- มุณีเราะห์ เจ๊ะมิง. (2559). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัด สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- รุ่ง แก้วแดง. (2556). โรงเรียนนิติบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม. (2561). รายงานการจัดการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2565.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2550). คู่มืองานการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ :
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2579. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สุภัทสร รัตนะโสภ. (2564). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร. ค้นเมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2566. จาก https://so02.tcithaijo.org/index.php/JRKSA/article/download/246984/1_67516/
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing (5 thed.)*. New York: Harper Collins.