

สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

PERSONNEL MANAGEMENT PROBLEMS IN SAEN SAMART WITTHAYA SCHOOL
CONSORTIUM UNDER THE ROI-ET SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

บาร์นี่ โสกา

Baranee Sopa

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Educational Administration, Faculty of Education, Bangkokthonburi University
e-mail: 6533100106@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด และ (2) เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดจำนวน 300 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดจำนวน 169 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเทียบตารางของเครจซี่และมอร์แกน และดำเนินการสุ่มตัวอย่าง แบบสุ่มชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับน้อย และ (2) ผลการเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล, โรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study personnel management problems in Saen Samart Witthaya School Consortium under the Roi-Et Secondary Educational Service Area Office; and (2) to compare personnel management problems in Saen Samart Witthaya School Consortium under the Roi-Et Secondary Educational Service Area Office, classified by educational level and working experience.

This research methodology was a survey research. The population consists of 300 teachers in Saen Samart Witthaya School Consortium under the Roi-Et Secondary Educational Service Area Office. The sample consisted of 169 teachers in Saen Samart Witthaya School Consortium under the Roi-Et Secondary Educational Service Area Office, determined by Krejcie and Morgan's table, and obtained by simple random sampling method. The instrument used for data collection was a five-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and hypothesis testing by Independent t-test.

The research findings were found that: (1) personnel management problems in Saen Samart Witthaya School Consortium under the Roi-Et Secondary Educational Service Area Office were at low level in overall and aspect; and (2) the comparison result of personnel management problems in Saen Samart Witthaya School Consortium under the Roi-Et Secondary Educational Service Area Office, classified by educational level and working experience in overall was no difference.

Keywords: Personnel Management Problems, Saen Samart Witthaya School Consortium, Roi-Et Secondary Educational Service Area Office

บทนำ

โลกปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ และทุกประเทศต้องปรับตัวตามให้ทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทุกขณะ และเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพมนุษย์ ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการปลูกฝังทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าและคุณภาพ มนุษย์มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาความก้าวหน้าของประเทศ โดยเฉพาะเมื่อมีทรัพยากรจำกัด หากมีพลเมืองดี ประเทศก็จะเจริญรุ่งเรืองได้อย่างรวดเร็ว คุณภาพของมนุษยชาติขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของการศึกษา ดังนั้นกระบวนการจัดการศึกษาจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและพัฒนาระบบการจัดการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับบริบทและโครงสร้างการศึกษาของไทยตามรูปแบบใหม่ในปัจจุบัน เน้นการปฏิรูปการศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ประชาชนชาวไทยเป็น คนดี มีความสามารถ มีพลังทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ กฎหมายการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) มาตราที่ 39 กำหนดให้ กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดการวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ให้กับสถานศึกษาที่ให้บริการในเขตพื้นที่การศึกษา จากการกระจายอำนาจนี้ สถานศึกษาก็มีความยืดหยุ่นและเป็นอิสระ สามารถบริหารจัดการการพัฒนาอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และยั่งยืน การตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนจะเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับสถานศึกษา การบริหารจัดการที่เข้มแข็งสามารถพัฒนาบุคลากร ผู้เรียน และชุมชนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2562)

กระทรวงศึกษาธิการ (2560) ได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ สถานศึกษา

ซึ่งมีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบโดยการบริหารงานของสถานศึกษาที่มีโครงสร้างการบริหารงานตามกฎหมายที่มีขอบข่ายภารกิจที่กำหนดซึ่งแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาเป็นไปตามกฎกระทรวงและระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษากำหนด ซึ่งจะแบ่งส่วนราชการเป็นกลุ่มหรือฝ่ายหรืองาน ตลอดจนกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการซึ่งจะต้องครอบคลุมขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ซึ่งการบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายและภารกิจ 5 ด้านคือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในด้านการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 6) การบริหารงานบุคคลตามขอบข่าย/ภารกิจหลัก 5 ด้านนี้ สามารถนำไปใช้ในการบริหารบุคคลในโรงเรียนเพื่อให้นักเรียนมีคุณภาพ คือ คนดี คนเก่ง คนมีความสุข

ครูเป็นเครื่องจักรสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงการศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตรและวัตถุประสงค์ทางการศึกษา ครูจะต้องเป็นเลิศ มีความรู้ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม มีจิตวิญญาณของการเป็นครูอุทิศตน ตามพระราชดำรัส “พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร” ในหลวงรัชกาลที่ 9 แห่งราชวงศ์จักรี “บทบาทของครูจึงมีความสำคัญมากการปลูกฝังความรู้ และความคิด แก่เด็กและเยาวชน อาจกล่าวได้ว่าครูมีบทบาทสำคัญในการกำหนดอนาคตของประเทศ” ครูทุกคนเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาที่ไม่อาจมองข้ามได้ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องหาวิธีบริหารจัดการบุคลากรของโรงเรียน และร่วมกันพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างไรก็ตาม การบริหารงานของทุกองค์กรเป้าหมายหลักคือการบรรลุผลลงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ในบรรดาทรัพยากรการบริหารทั้งสิ้นของ “4M, S” ประกอบด้วยบุคลากร (Man) เงิน (Money) อุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) คนถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ต่อการเติบโตหรือความเสื่อมถอยขององค์กร ในหมู่พวก อาคาร วัสดุ อุปกรณ์ เงินทุน และการจัดการไม่ว่าจะสมบูรณ์แค่ไหนก็ไร้ความหมายหากคุณภาพของบุคลากรไม่มีคุณภาพ ดังนั้นคนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความต้องการทางจิตวิญญาณ อารมณ์ และความต้องการที่หลากหลายและแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ของแต่ละบุคคล ดังนั้นจึงเป็นเรื่องยากสำหรับผู้บริหารคนเดียวที่ทำความเข้าใจทั้งหมดในช่วงเวลาสั้น ๆ อย่างรวดเร็ว

ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการบริหารบุคคลเป็นเรื่องจำเป็นมากในการพัฒนาองค์กร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทยฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เพื่อที่จะได้นำผลงานวิจัยนี้ใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลและเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมต่อไป จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้น จึงทำให้ผู้ศึกษาได้เล็งเห็นความสำคัญของการบริหารและจัดการ ศึกษาในยุคที่มีการแข่งขัน และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบริหารงานบุคคลมีบทบาทที่จะนำพาโรงเรียนแต่ละแห่งไปสู่ความสำเร็จอย่างรวดเร็ว ภายใต้ขีดจำกัดของงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร และขีดความสามารถของบุคลากร ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน ดังนั้น ผู้ศึกษาค้นคว้าจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทยฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก อันจะส่งผลให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ เป็นผู้รู้จักอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นคนเก่ง มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มีความสามารถในการคิดสังเคราะห์ มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีสุขภาพกายสุขภาพจิตที่ดี และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

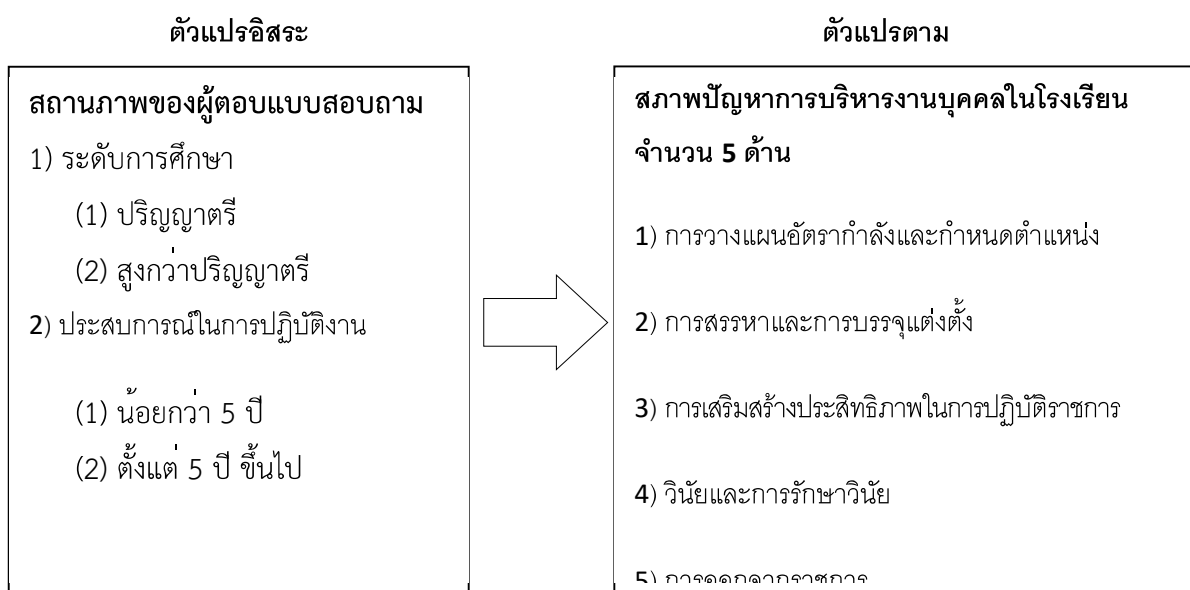
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ตามขอบข่าย/ภารกิจ ทั้งหมด 5 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 51-52) แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 300 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดปีการศึกษา 2566 จำนวน 169 คน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดจำนวนจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970: 607-610) ที่ความเชื่อมั่นไม่น้อยกว่า 95% โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนของประชากร (Proportional Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ตามขอบข่าย/ภารกิจ 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัย และการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามมาตรวัดของลิเคอร์ท (Likert, 1961). โดยกำหนดน้ำหนักคะแนน 5 ระดับ

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ศึกษาค้นคว้าจาก ตำรา เอกสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามโดยการสร้างแบบสอบถาม จากเอกสาร “แบบสอบถาม : การสร้างและการใช้” (อุทุมพร จามรมาน. 2558 : 8-61) และจากตำรา “การวิจัยเบื้องต้น” (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 50-77) จนได้แนวคิดมาสร้างเป็นแบบสอบถามสร้างแบบสอบถามใช้ในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ตามขอบข่าย/ภารกิจ 5 ด้าน โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แล้วนำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบเนื้อหา ภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ จากนั้นนำแบบทดสอบที่แก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) ได้ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาอยู่ระหว่าง .67 - 1.00 ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอ จากนั้นนำไปทดลองใช้ กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ซึ่งเป็นครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่น .95 จากนั้นทำการปรับปรุงและตรวจสอบความถูกต้อง จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และจัดส่งแบบสอบถาม ผ่านทางออนไลน์ ทั้งสิ้น 169 ฉบับ พร้อมหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อขอความ อนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล ซึ่งสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับมาทั้งหมด 169 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องให้ครบถ้วน เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปต่อไป โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัย

1. สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 169 คน โดยแบ่งเป็นระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.46 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 90.54 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 20.71 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 79.29

2. สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การออกจากราชการ รองลงมา คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

2.1 สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินความต้องการกำลังคน รองลงมา คือ มีการประเมินผลงานทางวิชาการอย่างยุติธรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการจัดทำภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2 สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการสรรหา/คัดเลือกครูอัตราจ้าง รองลงมา คือ ได้บรรจุครูตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการจัดระเบียบประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3 สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีความตระหนักในภาระหน้าที่ รองลงมา คือ ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่บุคลากร

2.4 สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านวินัยและการรักษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจระเบียบวินัยและมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีควบคุมรองลงมา คือ มีมาตรการป้องกันและรักษาบุคลากรที่อาจปฏิบัติตนผิดวินัยและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรได้รับความเป็นธรรมในการดำเนินการทางวินัย

2.5 การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการออกจากราชการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการพิจารณาว่าครูหย่อนความสามารถหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม รองลงมา คือ การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้กฎระเบียบเกี่ยวกับการออกจากราชการ

3. ผลการเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกตามการประเมินของครูที่ระดับการศึกษาต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.2 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกตามการประเมินของครูที่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ใน 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการรักษาวินัยและวินัย และด้านการลาออกจากราชการ พบว่า ภาพรวมมีปัญหอยู่ในระดับน้อย โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะ สถานศึกษาได้ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่สอนตรงตามวิชาเอกที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง สถานศึกษามีการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน และการจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาได้รับการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยตรง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการสรรหา พบว่า ในภาพรวมมีปัญหอยู่ในระดับน้อย

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ มีการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูที่มีผลปฏิบัติงานดี หรือมีคุณความดีสมควรเป็นแบบอย่างที่ดีของสถานศึกษา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงการพิจารณาเพื่อเสนอให้มีการเลื่อนเงินเดือนควรเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีนวรรณ ทุมคำ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ครูในสหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีความรู้ความเข้าใจในด้านวินัยและการรักษาวินัยที่ปฏิบัติตนรักษาวินัยเป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับ ฐิตติยา ปทุมราชภักดิ์ และจิณฉัตร ปะโคตัง (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ใน 4 ด้านคือ การหนดตำแหน่งและการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษา วินัยและการรักษาวินัย และการให้บุคคลพ้นจากงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้าน มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และ (2) ปัญหาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งในภาพรวมและรายด้าน มีปัญหอยู่ในระดับน้อย

1.5 ด้านการออกจากราชการ พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีนวรรณ ทุมคำ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ด้านการออกจากราชการ พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทยุสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด สรุปได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทยุสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกตามการประเมินของครูที่ระดับการศึกษาต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษานั้นเป็นงานที่จะต้องมีการปฏิบัติเหมือนกันโดยการศึกษาจากระเบียบการหนดข้อบังคับต่างๆ มีแนวปฏิบัติเหมือนกันจึงทำให้ภาพรวมมีปัญหาในการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย สุเทพ เท่งประกิจ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า ระดับสภาพการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปร การศึกษาประกอบด้วยวุฒิการศึกษาประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทยุสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกตามการประเมินของครูที่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ในการทำงานมีผลต่อการรับรู้ของครูและบุคลากรครูที่มีระดับการศึกษาสูงขึ้นในสายอาชีพของข้าราชการครู ล้วนแล้วจะมีความรู้และความเข้าใจเฉพาะด้านมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดการเรียนการสอนที่มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น หรือการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความรู้ และประสบการณ์มากขึ้นจะทำให้ได้รับรู้ถึงการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษามากขึ้น และเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่การทำงานโดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับตนเองนั้นคือด้านการบริหารจัดการตัวเองในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งผลให้ภาพรวมมีปัญหาการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อลงกรณ์ งามกุล (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า (1) การดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุก และ (2) ผลการเปรียบเทียบการดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง วิทยฐานะ ขนาดของสถานศึกษา และจังหวัด ในภาพรวมแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการทำวิจัย

1.1 สภาพปัญหาการบริหารบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองแสนสามารถวิทยุสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า ด้านการออกจากราชการการ มีค่าเฉลี่ยของปัญหาสูงที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและหากพบปัญหาผู้บริหารสถานศึกษาควรแนะนำแนวทางที่ถูกต้องและดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ ดังนั้น ในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการพิจารณาทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหารควรกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการรักษาวินัย

2. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เช่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

2.3 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

2.4 ควรศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานสำหรับสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). คู่มือการปฏิบัติงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ: ภาคพิมพ์.
- ฐิตติยา ปทุมราชภู่. (2557). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ศิรินภารวรรณ ทุมคา. (2559). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2562). รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาวิชาชีพครู.
- สุเทพ เท่งประกิจ. (2557). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. (การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา). ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ. (2561). การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย). สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อลงกรณ์ งามกุล (2559). การดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- อุทุมพร จันทรประวีติ. (2557). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลเมืองนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย). สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- Krejcie, R.V. & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, Rensis. (1961). *New Pattern of Management*. New York: McGraw – Hill.