

ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

Needs and Guidelines for Personnel Administration Development in Schools under the Secondary

Educational Service Area Office Bueng Kan

ไวยทย์พิพ จิตจรเจริญ¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์³

Whaitap Jhitjharoen¹ Asst. Prof. Dr.Watana Suwannatrai² Asst. Prof. Dr.Jinda Lapho³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับ เปรียบเทียบ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ศึกษาความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน และศึกษาการบริหารงานบุคคลที่เป็นเลิศในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬและหนองคาย และหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 285 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 34 คน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล จำนวน 25 คน และครูผู้สอน จำนวน 226 คน วิธีสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 และแบบสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบเอฟ (F – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) และการวิเคราะห์ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index; PNI_{modified})

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก
2. สภาพปัจจุบันในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ และขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน พบว่า จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
3. ความต้องการจำเป็นและลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับที่ 1 คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (PNI_{modified} = 0.087)

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น แนวทางพัฒนา การบริหารงานบุคคล

¹ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

¹Master of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

^{2,3}อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

^{2,3}Lecturer Master of Education Program in Educational Administration and Doctor of Education Program in Educational

Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: ไวยทย์พิพ จิตจรเจริญ, kruwhaitap2534@gmail.com

รับเมื่อ 18 พฤศจิกายน 2566 แก้ไข 22 มกราคม 2567 ตอรับ 24 มกราคม 2567

รองลงมา คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($PNI_{modified} = 0.071$) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($PNI_{modified} = 0.070$) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($PNI_{modified} = 0.068$) และด้านการออกจากราชการ ($PNI_{modified} = 0.067$) ตามลำดับ

4. การบริหารงานบุคคลที่เป็นเลิศในโรงเรียนมัธยมศึกษา เสนอแนะไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โรงเรียนสำรวจอัตรากำลังตามห้องเรียน เพื่อวางแผนอัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสม 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การบรรจุแต่งตั้งเป็นไปตามระเบียบ ส่วนกรณีที่ยังไม่มีการบรรจุแต่งตั้งโรงเรียนมีการจ้างครูอัตราจ้าง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โรงเรียนจัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาในทุก ๆ ปี 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ใช้ระเบียบวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นสำคัญ และ 5) ด้านการออกจากราชการ เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ

5. แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน เสนอแนะไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ควรมีการจัดทำแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ควรมีการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งให้เป็นไปตามระเบียบ และ 3) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านวินัยและการรักษาวินัย

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine the level, compare current and desirable conditions for personnel administration in schools, explore the needs and prioritize the importance of needs for personnel administration in schools, and explore the exemplary school with excellence personnel administration in secondary schools under the Secondary Educational Service Area Bueng Kan and Nongkai, and establish guidelines for developing personnel administration in schools under the Secondary Educational Service Area Office Bueng Kan (SESAO). The sample, obtained through multi - stage random sampling, consisted of 285 participants, including 34 school administrators, 25 heads of personnel administration, and 226 teachers in schools under the SESAO Bueng Kan in the 2021 academic year. The instruments for data collection included a set of questionnaires on current and desirable conditions of personnel administration in schools, with the reliability of 0.98, and an interview form on guideline for personnel administration development in schools. Statistics for data analysis were mean, standard deviation, F - test (One - Way ANOVA), and Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$).

The findings were as follows:

1. The current and desirable conditions for personnel administration in schools as a whole were at a high level.

2. The overall current conditions for personnel administration in schools, classified by participants' positions and school sizes, showed no differences. In terms of work experience, differences were identified at the .01 level of significance. Similarly, the overall desirable conditions for personnel administration in schools, classified by participants' positions, school sizes, and work experience, showed no differences.

3. The needs assessment for personnel administration in schools highlighted the following aspects with the highest needs, respectively ranked as follows: Manpower planning and positioning ($PNI_{modified} = 0.087$), followed by recruitment and appointment ($PNI_{modified} = 0.071$), discipline and disciplinary maintenance ($PNI_{modified} = 0.070$),

efficiency enhancement in official performance ($PNI_{\text{modified}} = 0.068$), and resignation from government services ($PNI_{\text{modified}} = 0.067$).

4. The excellence in personnel administration within secondary schools was recommended in five key areas: 1) Manpower planning and positioning: Schools should conduct surveys on classroom manpower to determine appropriate manpower and positioning; 2) Recruitment and appointment: Schools should establish job appointments in accordance with the regulations. In cases where recruitment has not occurred, teachers hired on a temporary basis should be designated, 3) Efficiency enhancement in official performance: School should offer annual training programs, 4) Discipline and disciplinary maintenance: Schools should adhere to the regulations of Teachers Civil Service and Education Personnel, and 5) Resignation from government services: Schools must follow government regulations.

5. Guidelines for enhancing personnel administration in schools involved three key aspects: 1) Manpower planning and positioning: Schools should conduct surveys on manpower and organize meetings to plan appropriate manpower and positioning; 2) Recruitment and appointment: Schools should recruit and appoint personnel following the regulations; and 3) Discipline and disciplinary maintenance: Administrators should exemplify discipline and ensure disciplinary maintenance.

Keywords: Needs Assessment, Guidelines Development, Personnel Administration

ภูมิหลัง

ประเทศไทยได้ดำเนินการจัดและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายที่สำคัญหลายฉบับ เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับเด็ก เยาวชน และประชาชน จากการบังคับใช้กฎหมายในช่วงต้นอยู่ในระดับที่น่าพอใจในเชิงปริมาณ สำหรับในเชิงคุณภาพยังคงมีสภาพปัญหาปรากฏอยู่ ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยและข้อจำกัดในการบังคับใช้กฎหมายในหลายประการ และจำเป็นต้องหาแนวทางแก้ไขให้สามารถเกิดผลลัพธ์ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายต่อไป (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559, หน้า 4) ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญและเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพพร้อมรับมือกับความท้าทายและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคการศึกษา 4.0 เพราะนอกจากจะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจแล้ว ยังเป็นจุดเชื่อมโยงนโยบายกับการปฏิบัติที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งมีอิทธิพลที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานภายใต้ความไว้วางใจ ความร่วมมือ ความเชื่อมั่น ความศรัทธา อันจะส่งผลต่อการดำเนินงานในสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (ปณตนนท์ เกียรติประภากุล, 2561, หน้า 1998)

การบริหารจัดการเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารและจัดการเป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย แต่จะบริหารและจัดการอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญที่สุด เพราะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงานและใช้หลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการบริหาร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักทดสอบทางการศึกษา 2554, หน้า 6) ซึ่งการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาต้องอาศัยปัจจัยการบริหารด้านต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการบริหารจัดการ โดยปัจจัยการบริหารเป็นองค์ประกอบ

ของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านองค์การ ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร และด้านผลตอบแทนของครู (แพรว เฉลิมญาติวงศ์, 2557, หน้า 10) ปัจจัยทางการบริหารทั้งหลาย คนนับเป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญที่สุด และการบริหารสถานศึกษาโดยบริบททั่วไปนับได้ว่า งานบริหารบุคคลถือเป็นหัวใจของการบริหาร บรรดาทรัพยากรบริหาร 4 อย่างที่เรียกย่อ ๆ ว่า “4 MS” ได้แก่ บุคลากร (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) นั้น บุคลากรนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร เพราะบุคคลเป็นผู้จัดทำเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็น เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับบุคคลผู้ร่วมงาน (รณกฤต รินทะชัย, 2557, หน้า 1) การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการเกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความสามารถ ที่เหมาะสมกับงานเข้ามาทำงานเพื่อให้เกิดผลดีที่สุด โดยดำเนินการครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวินัยและการรักษาวินัย และการลาออกจากราชการ (วาทีทยา ราชภัคดี, 2561, หน้า 65) ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ (2559, หน้า 79 - 85) กล่าวถึงอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนอกจากนี้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 ได้กำหนดบทบาทและอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย และ 5) การลาออกจากราชการ

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจทำการศึกษา ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาที่มุ่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ และส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนและการบริหารจัดการในสถานศึกษาต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
3. ความต้องการจำเป็นและลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน เป็นอย่างไร
4. การบริหารงานบุคคลที่เป็นเลิศในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬและหนองคายมีการบริหารงานอย่างไร
5. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

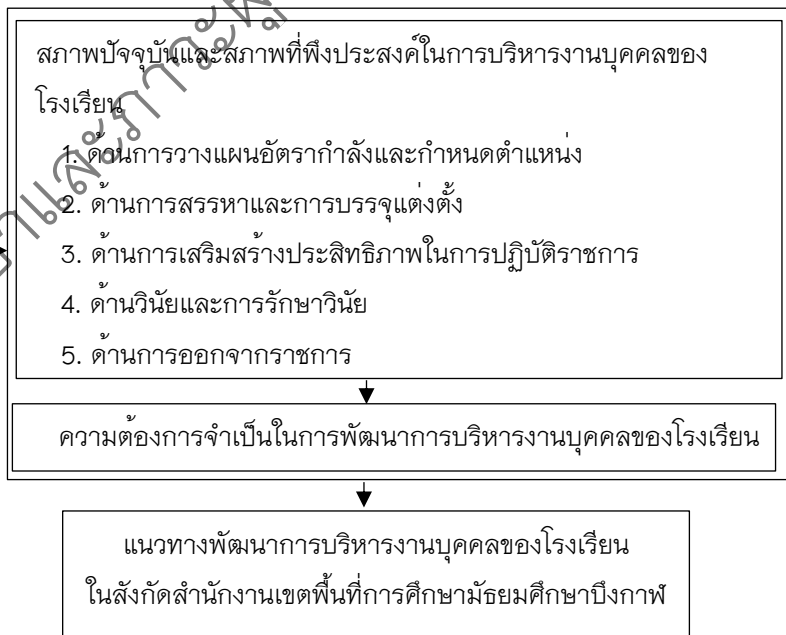
1. เพื่อศึกษาระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
3. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน
4. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลที่เป็นเลิศในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬและหนองคาย
5. เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

1. สถานภาพ
 - 1.1 ผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.2 หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล
 - 1.3 ครูผู้สอน
2. ขนาดโรงเรียน
 - 2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
 - 2.2 โรงเรียนขนาดกลาง
 - 2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 3.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 3.2 10 – 20 ปี
 - 3.3 มากกว่า 20 ปี

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน

ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 1,073 คน
จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 34 คน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล จำนวน 25 คน และครูผู้สอน
จำนวน 1,014 คน จากทั้งหมด 25 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปีการศึกษา 2564 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556,
หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 34 คน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล
จำนวน 25 คน และครูผู้สอน จำนวน 226 คน จากโรงเรียน 25 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น
(Stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการ
บริหารงานบุคคลของโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด
มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ Google form โดยเก็บข้อมูลในรูปแบบออนไลน์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบเอฟ (F – test)
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) และการวิเคราะห์ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น
แบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index: PNI_{modified})

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก
2. สภาพปัจจุบันในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ และขนาดโรงเรียน พบว่าโดยรวม
ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.1 ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน พบว่า จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน
และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
3. ความต้องการจำเป็นและลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับที่ 1 คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (PNI_{modified} =
0.087) รองลงมา คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (PNI_{modified} = 0.071) ด้านวินัยและการรักษาวินัย (PNI_{modified} =
0.070) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (PNI_{modified} = 0.068) และด้านการออกจากราชการ
(PNI_{modified} = 0.067) ตามลำดับ
4. การบริหารงานบุคคลที่เป็นเลิศในโรงเรียนมัธยมศึกษา เสนอแนะไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย

1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โรงเรียนล้าระจัตรากำลังตามห้องเรียน เพื่อวางแผนอัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสม 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การบรรจุแต่งตั้งเป็นไปตามระเบียบ ส่วนกรณีที่ยังไม่มีการบรรจุแต่งตั้งโรงเรียนมีการจ้างครูอัตราจ้าง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โรงเรียนจัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาในทุก ๆ ปี 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ใช้ระเบียบวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นสำคัญ และ 5) ด้านการออกจากราชการ เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ

5. แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน เสนอแนะไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ควรมีการจัดทำแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ควรมีการดำเนินการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นไปตามระเบียบ และ 3) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านวินัยและการรักษาวินัย

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ที่ไม่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่ามีการแต่งตั้งครูผู้รับผิดชอบและคณะกรรมการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานในโรงเรียน โรงเรียนมีการดำเนินการเกี่ยวกับการขอและอนุญาตให้ครูลาศึกษาต่อได้ทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ โรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุตติมา ระสอน (2564, หน้า 133 – 138) ได้ทำวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่า ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยภาพรวม มีสภาพที่เป็นอยู่ อยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่ามีการแต่งตั้งครูผู้รับผิดชอบและคณะกรรมการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ครูผู้ปฏิบัติงานด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัลยาณี ทบเทิบ (2560, หน้า 116 – 117) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิต ผลวิจัยพบว่า ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิต ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิตโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหาบุคคล และด้านการพ้นจากงานส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิตโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการบำรุงรักษาและพัฒนา ด้านการสรรหาบุคคล และด้านการพ้นจากงาน

2. สภาพปัจจุบันในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนทั้งผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนต่างมีบทบาทในการบริหารจัดการและมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานจึงทำให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภัทรวดี ตริโษษฐ์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่อง สภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ทั้งโดยรวม

และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนทุกโรงเรียนมีเกณฑ์ในการกำหนดขอบข่ายในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลเป็นเกณฑ์เดียวกัน จึงอาจจะทำให้ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลูติมา ระสอน (2564, หน้า 133 – 138) ได้ทำวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่า การเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่โรงเรียนขนาดต่างกัน มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ที่มีการปฏิบัติงาน 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้ที่มีการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และน้อยกว่าผู้ที่มีการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลูติมา ระสอน (2564, หน้า 133 – 138) ได้ทำวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่า การเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนต่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคล้ายคลึงกันเพราะมองสภาพที่ควรจะเป็นในการบริหารงานบุคคลในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลูติมา ระสอน (2564, หน้า 133 – 138) ได้ทำวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่า การเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าขอบข่ายการบริหารงานบุคคลในแต่ละโรงเรียนส่วนมากมีขอบข่ายที่เหมือนกันหรืออาจจะแตกต่างกันบ้างเล็กน้อยตามบริบทของแต่ละโรงเรียน จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลูติมา ระสอน (2564, หน้า 133 – 138) ได้ทำวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่า การเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่โรงเรียนขนาดต่างกัน มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกันต่างมีมุมมองเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคล้ายคลึงกันคืออยากเห็นการพัฒนาของการบริหารงานบุคคลในทุกๆ บริบท จึงทำให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภัทรวิตรี ตรีโษษฐ์

(2559, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่อง สภาพ ปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ความต้องการจำเป็นและลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสูงสุดเป็นลำดับที่ 1 คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($PNI_{modified} = 0.087$) รองลงมา คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($PNI_{modified} = 0.071$) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($PNI_{modified} = 0.070$) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($PNI_{modified} = 0.068$) และด้านการออกจากราชการ ($PNI_{modified} = 0.067$) ตามลำดับที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การกำหนดตำแหน่งโดยอาศัยแผนอัตรากำลัง การดำเนินการเกี่ยวกับการขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัลยาณี ทบเทิบ (2560, หน้า 116 – 117) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิต ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิตจัดลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการบำรุงรักษาและพัฒนา ($PNI_{modified} = 0.0595$), ลำดับที่ 2 ด้านการพ้นจากงาน ($PNI_{modified} = 0.0298$), ลำดับที่ 3 ด้านการสรรหาบุคคล ($PNI_{modified} = 0.0297$) และลำดับที่ 4 ด้านการวางแผนกำลังคน ($PNI_{modified} = 0.0132$)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นและลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสูงสุดเป็นลำดับที่ 1 คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ดังนั้นควรมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล รวมไปถึงครูที่ทำหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารงานบุคคลควรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้สามารถนำไปพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรนำการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ และเขตอื่น ๆ ต่อไป

2.2 ภาวะผู้นำในยุคปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ เพื่อสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กัลยาณี ทบเทิบ. (2560). การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิต. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ฐิติมา ระสอน. (2564). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปณตมนตรี เกียรติประภากุล. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0. *VeridianE – Journal, Silpakorn University ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 11(2), 1994 – 2013.
- แพว เฉลิมญาติวงศ์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.
- ภัทราวดี ตรีโษษฐ์. (2559). สภาพปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์. ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รณกฤต รินทะชัย. (2557). การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วาทีทยา ราชภักดี. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ. (2559). การปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลสู่การขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค. กรุงเทพฯ: สำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2554). แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564). กระทรวงศึกษาธิการ.