

5ED-O17: สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

The Problems of Personnel Administration in Schools of Phak Hai
District under Ayutthaya Primary Education Service Area Office 2

ชญาณิษฐ์ ชูรัตน์^{1*} และ ชนมณี ศิลาณุกิจ¹
Chayanit Churat^{1*} and Chonmanee Silanookit¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 103 คน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.996 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$ S.D. = 1.35) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและรักษาวินัยตามลำดับ 2) ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันมีสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านวินัยและรักษาวินัย และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: สภาพปัญหา การบริหารงานบุคคล สถานศึกษา

Abstract

This survey research aimed to study and compared the problems of personnel Administration in schools of Phak Hai District under Ayutthaya Primary Education Service Area Office 2. The study sample consisted of 103 teachers who work in schools of Phak Hai District under Ayutthaya Primary Education Service Area Office 2, were categorized according to level of school size and working experience. The instruments used for data collection were questionnaires. The reliability was 0.996. The data analysis was done by frequency, percentage, mean and standard deviation, value testing t-test and one-way ANOVA Analysis of Variance, and Scheffe's method.

The research results were as follows: 1) The problems of personnel administration in schools of Phak Hai District under Ayutthaya Primary Education Service Area Office 2 overall was at moderate level ($\bar{X} = 2.83$ S.D. = 1.35) by

¹ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹ Ramkhamhaeng University

* Corresponding author. E-mail: chayanram0@gmail.com

descending order of the average as follow; manpower planning and position designation, promotion of work performance competency, recruitment and appointment and disciplines and discipline maintenance. 2) Teachers who work in the school with difference size of school. Opinion on the problems of personnel administration in schools of Phak Hai District under Ayutthaya Primary Education Service Area Office 2 overall and each individual aspects were no significantly different. 3) Teachers with difference work experience have problems in personnel administration in schools of Phak Hai district under the Ayutthaya Primary Education Service Area Office 2, overall and each aspect, disciplines and discipline maintenance and promotion of work performance competency were statistically significant at the .05 level, while the manpower planning and position determination and recruitment and appointment were not different.

Keywords: The Problems, Personnel Administration, Schools

บทนำ

องค์กรทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรในภาครัฐหรือภาคเอกชน ย่อมมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือ ความสำเร็จหรือการบรรลุเป้าหมายขององค์กร การปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามเป้าหมายที่ไว้นั้นเป็นที่ยอมรับกันในหมู่นักบริหารว่าทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารงานทุกชนิด ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ เทคนิคในการบริหารนั้น "คน" มีความสำคัญมากด้วยเหตุที่ "คน" นอกจากจะมีความสำคัญในด้านทรัพยากรทางการบริหารแล้ว "คน" ยังมีบทบาทสำคัญในทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหารงาน ซึ่งประกอบไปด้วย การวางแผน การจัดการองค์กร การจัดการเกี่ยวกับบุคคล การประสานงาน และการควบคุมงานในขั้นตอนดังกล่าว

การจัดการเกี่ยวกับบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะคนเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนางาน พัฒนาองค์กรตลอดไปจนถึงการพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง องค์กรทุกองค์กรล้วนแต่มุ่งแสวงหามาตรการในการนำทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้นหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร คือ การสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา นั่นคือผู้ปฏิบัติงาน เพื่อชักจูงให้บุคคลเหล่านั้นทำงานอย่างกระตือรือร้น พุ่มเพ่ากำลังใจ กำลังใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงาน

การบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 อำเภอดมัยไพบูลย์ยังมีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการ คือ การขาดอัตรากำลังครูและผู้บริหารสถานศึกษา อันเนื่องจากการเกษียณอายุราชการ และยังไม่ได้ตำแหน่งคืน จึงต้องมอบหมายให้รักษาการที่เป็นครูที่อาวุโสในโรงเรียนเป็นผู้บริหารแทน นอกจากนั้นยังขาดครูวิชาเอกต่าง ๆ ทำให้ขาดบุคคลที่จะปฏิบัติงานการสอนในสถานศึกษา เมื่อมีการบรรจุครูยังมีปัญหาเป็นบุคคลไม่ตรงกับวิชาที่สถานศึกษาต้องการ สอดคล้องกับวราพร พรมแก้วพันธ์ (2555, บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า ปัญหาด้านการวางแผนอัตรากำลัง คือ ครูย้ายออกจากพื้นที่มาก ส่งผลต่อการขาดแคลนครู การสรรหาและคัดเลือก คือ การบรรจุครูไม่ทันกับความต้องการของสถานศึกษาและไม่ตรงกับวิชาเอกที่ต้องการ ด้านการพัฒนาบุคลากร คือ งบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร คือ ครูขาดขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานและด้านการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร คือ ครูยังขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องวินัยและการรักษาวินัยในสถานศึกษา อันเป็นที่หนักใจในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา แต่ถ้าวินัยมีการบริหารงานบุคคลที่ดีย่อมส่งผลดีต่อการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายไปได้เป็นอย่างดี

ด้วยเหตุผลและความสำคัญ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเป็นครูอยู่ในอำเภอดมัยไพบูลย์จึงสนใจที่จะศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอดมัยไพบูลย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและรักษาวินัย ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เพื่อผู้บริหารการศึกษาในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น เพื่อผู้บริหารสถานศึกษาสามารถศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เพื่อให้ประโยชน์ในการยกระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้มีผลต่อการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดความใกล้เคียงกัน และเพื่อครูในสถานศึกษาสามารถศึกษาและนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

วิธีการศึกษา

การวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวิธีดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 137 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 103 คน โดยการกำหนดขนาดของตัวอย่างจากการใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Eayle W. Morgan, 1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด 2553, หน้า 43) ต่อจากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของโรงเรียน แล้วสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น คือ ขนาดสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี ระหว่าง 5 – 10 ปี มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม คือ สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง วินัยและรักษาวินัย และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ขนาดของสถานศึกษา และประสิทธิภาพการทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและรักษาวินัย และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ค่าดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

4. การสร้างเครื่องมือ

4.1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสอบถาม

4.2. ศึกษาแนวคิด และวิจัยเกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

4.3. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4.4. สร้างแบบสอบถามสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

4.5. หาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยการให้ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ท่าน ประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruency: IOC) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 ซึ่งผลวิเคราะห์ไม่มีข้อที่ตัดทิ้งหรือปรับปรุง

4.6. นำเสนอร่างแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

4.7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกโดยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (item-total correlation) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ได้ค่าอำนาจจำแนก .831 ถึง .990 แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ .996

4.8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไข จัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์

4.9. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

5. ระยะเวลา

ระยะเวลาทำการวิจัย ระหว่างเดือนสิงหาคม 2563 – ธันวาคม 2563

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ขนาดสถานศึกษา และประสิทธิภาพการทำงาน โดยการหาค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage)

6.2 สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation)

6.3 เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t-test)

6.4 เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

7. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังต่อไปนี้

7.1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มอบให้กับผู้อำนวยการสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 18 แห่ง เพื่อขออนุญาตจัดเก็บข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน

7.2. ผู้วิจัยดำเนินการขอความอนุเคราะห์จากครูในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ตอบแบบสอบถาม ในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาระหว่างวันที่ 12-16 ตุลาคม 2563 โดยส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 103 ชุด

7.3. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

ผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและรักษาวินัย ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของครูในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอผลการวิจัยและแปลความหมายตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพครูผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ได้ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพครูผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพครู	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	31	30.1
ขนาดกลาง	72	69.9
รวม	103	100.0
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	46	44.6
ระหว่าง 5 – 10 ปี	21	20.4
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	36	35.0
รวม	103	100.0

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา ขนาดเล็ก 31 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 ขนาดกลาง 72 คน คิดเป็นร้อยละ 69.9 ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ครูที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี 46 คน คิดเป็นร้อยละ 44.6 ครูที่มีประสบการณ์ระหว่าง 5-10 ปี 21 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 และครูที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป 36 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ได้ผลการวิเคราะห์ ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูจากตาราง 3-7)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคล	สภาพปัญหา		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1.ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	2.98	1.25	ปานกลาง
2.ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	2.82	1.28	ปานกลาง
3.ด้านวินัยและรักษาวินัย	2.63	1.45	ปานกลาง
4.ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	2.87	1.40	ปานกลาง
รวม	2.83	1.35	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 2.98$) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{x} = 2.87$) ด้านวินัยและรักษาวินัย ($\bar{x} = 2.63$) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและ
กำหนดตำแหน่ง ในภาพรวมและรายข้อ

(n=103)

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	สภาพปัญหา		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. การจัดหากำลังคน ตามความต้องการไว้ล่วงหน้า	3.06	1.28	ปานกลาง
2. การวิเคราะห์ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	2.93	1.25	ปานกลาง
3. การประชุม วางแผนกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง	2.97	1.39	ปานกลาง
4. การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา	2.96	1.42	ปานกลาง
5. การเสนอแผนอัตรากำลัง ของสถานศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษา	3.03	1.44	ปานกลาง
6. การกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา	3.12	1.47	ปานกลาง
7. การกำหนดข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าปฏิบัติตามภาระงานที่กำหนด	3.07	1.40	ปานกลาง
8. การจัดเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรอย่างเป็นระบบ	2.74	1.34	ปานกลาง
รวม	2.98	1.25	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.98$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ($\bar{x} = 3.12$) การกำหนดข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าปฏิบัติตามภาระงานที่กำหนด ($\bar{x} = 3.07$) การจัดหากำลังคน ตามความต้องการไว้ล่วงหน้า ($\bar{x} = 3.06$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
ในภาพรวมและรายข้อ

(n=103)

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	สภาพปัญหา		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. การเสนอความต้องการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อเขตพื้นที่การศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา	2.83	1.42	ปานกลาง
2. การดำเนินการสรรหา และจัดจ้างบุคคล เพื่อปฏิบัติในตำแหน่งอัตราจ้างประจำ และพนักงานราชการตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด	2.93	1.44	ปานกลาง
3. การแจ้งภาระงาน มาตรฐานงาน มาตรฐานวิชาชีพ และเกณฑ์การประเมิน ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทราบเป็นลายลักษณ์อักษร	2.86	1.40	ปานกลาง
4. การแจ้งภาระงาน ให้แก่อัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ	2.86	1.41	ปานกลาง
5. การดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งครูผู้ช่วย	2.76	1.46	ปานกลาง
6. การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ	2.71	1.49	ปานกลาง
7. การรายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	2.70	1.47	ปานกลาง
8. การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้ตรงตามวิชาเอกที่ต้องการ	2.88	1.35	ปานกลาง
รวม	2.82	1.28	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.82$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ การดำเนินการสรรหา และจัดจ้างบุคคล เพื่อปฏิบัติในตำแหน่งอัตราจ้างประจำ และพนักงานราชการตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด ($\bar{x} = 2.93$) การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้ตรงตามวิชาเอกที่ต้องการ ($\bar{x} = 2.88$) การแจ้งภาระงาน มาตรฐานงาน มาตรฐานวิชาชีพ และเกณฑ์การประเมินให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทราบเป็นลายลักษณ์อักษร และการแจ้งภาระงาน ให้แก่อัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ ($\bar{x} = 2.86$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านวินัยและการรักษาวินัย
ในภาพรวมและรายข้อ

ด้านวินัยและการรักษาวินัย	สภาพปัญหา		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. การให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	2.80	1.48	ปานกลาง
2. การส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยและรักษาวินัย	2.73	1.58	ปานกลาง
3. การยึดระเบียบการมาปฏิบัติราชการ การลา การขออนุญาตออกนอกสถานศึกษา การไปราชการ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.67	1.56	ปานกลาง
4. การจัดทำระบบการควบคุมการลา การไปราชการ การขออนุญาตออกนอกสถานศึกษา ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามระเบียบ	2.68	1.57	ปานกลาง
5. การดำเนินการทางวินัยเกี่ยวกับความผิดร้ายแรงและไม่ร้ายแรง แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	2.48	1.51	น้อย
6. การแก้ปัญหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิดวินัย โดยการว่ากล่าวตักเตือน ทำบันทึกข้อความเป็นลายลักษณ์อักษร ในกรณีความผิดไม่ร้ายแรง	2.56	1.47	ปานกลาง
7. การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน กรณีอันมีมูล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด	2.54	1.53	ปานกลาง
8. การพิจารณาตัดสินชี้ขาด ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวน พบว่าไม่ได้กระทำผิดวินัยหรือสั่งลงโทษตามควรแก่กรณีและเที่ยงธรรม	2.57	1.50	ปานกลาง
รวม	2.63	1.45	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{x} = 2.63) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 7 ข้อ และน้อย 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ การให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ (\bar{x} = 2.80) การส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยและรักษาวินัย (\bar{x} = 2.73) การจัดทำระบบการควบคุมการลา การไปราชการ การขออนุญาตออกนอกสถานศึกษา ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามระเบียบ (\bar{x} = 2.68)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติราชการในภาพรวมและรายข้อ

(n=103)

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	สภาพปัญหา		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. การจัดปฐมนิเทศ ผู้ที่ได้รับการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.66	1.50	ปานกลาง
2. การจัดทำแผนพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.74	1.48	ปานกลาง
3. การส่งเสริมการอบรม เพิ่มพูนความรู้ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.74	1.57	ปานกลาง
4. การสนับสนุนส่งเสริม งบประมาณในการสร้างผลงานทางวิชาการ	2.72	1.44	ปานกลาง
5. การยกย่อง ชมเชย แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น	2.73	1.55	ปานกลาง
6. การส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษา ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.63	1.42	ปานกลาง
7. การพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเที่ยงธรรม เปิดเผยโปร่งใส ยึดผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก	2.72	1.52	ปานกลาง
8. การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	2.52	1.46	ปานกลาง
รวม	2.87	1.40	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่าสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.87$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ การจัดทำแผนพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการส่งเสริมการอบรม เพิ่มพูนความรู้ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 2.74$) การยกย่อง ชมเชย แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น ($\bar{x} = 2.73$) การสนับสนุนส่งเสริม งบประมาณในการสร้างผลงานทางวิชาการและการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเที่ยงธรรม เปิดเผยโปร่งใส ยึดผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก ($\bar{x} = 2.72$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตาราง 8 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้าน

(n=103)

สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล	ขนาดสถานศึกษา				t	p
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง			
	(n = 31)		(n = 72)			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1.ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.18	1.19	2.90	1.28	1.026	.307
2.ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	2.69	1.15	2.88	1.34	-.679	.499
3.ด้านวินัยและรักษาวินัย	2.25	1.37	2.79	1.47	-1.732	.086
4.ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	2.91	1.40	2.86	1.42	.164	.870
รวม	2.61	1.15	2.85	1.35	-.902	.370

จากตาราง 8 พบว่าครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันมี สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอ ผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในภาพรวมและรายด้าน

(n=103)

สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล	ประสบการณ์การทำงาน						F	p
	น้อยกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			
	(n = 46)		(n = 21)		(n = 36)			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1.ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.10	1.17	3.14	1.40	2.75	1.27	.971	.382
2.ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	2.98	1.34	3.05	1.31	2.48	1.16	2.018	.138
3.ด้านวินัยและรักษาวินัย	2.95	1.47	2.95	1.54	2.03	1.22	5.104	.008*
4.ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.13	1.25	3.20	1.39	2.36	1.48	3.960	.022*
รวม	2.99	1.31	3.03	1.38	2.36	1.13	3.099	.049*

*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัมีสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านวินัยและรักษาวินัย และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งไม่แตกต่างกัน จึงนำด้านที่แตกต่างกันไปทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' spost hoc comparison) (ตาราง 10-11)

เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัมีสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากค่าเฉลี่ยแต่ละคู่ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านวินัยและรักษาวินัย รายคู่

(n=103)

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{x}	น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		2.95	2.95	2.03
น้อยกว่า 5 ปี	2.95	-	-	*
5 – 10 ปี	2.95		-	-
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	2.03			-

*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในด้านวินัยและรักษาวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยของสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในด้านวินัยและรักษาวินัย สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รายคู่

(n=103)

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{x}	น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		3.13	3.20	2.36
น้อยกว่า 5 ปี	3.13	-	-	*
5 – 10 ปี	3.20		-	-
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	2.36			-

*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยของสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลเพื่อกำหนดเป็นนโยบายในการบริหารงานบุคคลให้บุคลากรมีประสิทธิภาพสูงสุด ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง วินัยและการรักษาวินัย การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จึงทำให้สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชนันท์ รัตนคำ (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในภาพรวม มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ มีพจน (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง พบว่าสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการดำเนินงาน คือ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา กำหนดข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าปฏิบัติตามภาระงานที่กำหนด และจัดหาอัตรากำลังคน ตามความต้องการไว้ล่วงหน้า จึงทำให้สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ เสือเหลือง (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ ศรีวัฒนกุล (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดอุดรธานีในด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่าสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปาน

กลาง ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการดำเนินงาน คือ การดำเนินการสรรหา และจัดจ้างบุคคล เพื่อปฏิบัติในตำแหน่งอัตราจ้างประจำ และพนักงานราชการตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด บรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องตรงตามวิชาเอกที่ต้องการ และควรมีการแจ้งภาระงาน มาตรฐานงาน มาตรฐานวิชาชีพ และเกณฑ์การประเมินให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการ ทราบเป็นลายลักษณ์อักษร จึงทำให้สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ ศรีวัฒนกุล (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดอุดรธานีในด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการดำเนินงาน คือ การให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ และส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยและรักษาวินัย รวมถึงการจัดทำระบบการควบคุมการลา การไปราชการ การขออนุญาตออกนอกสถานศึกษา ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามระเบียบ จึงทำให้สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ เสือเหลือง (2562) แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภรณ์ทิพย์ ศรีพิมาย (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 26 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่า สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการดำเนินงาน คือ การจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการส่งเสริมการอบรม เพิ่มพูนความรู้ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การยกย่อง ชมเชย แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น รวมถึงสนับสนุนส่งเสริมงบประมาณในการสร้างผลงานทางวิชาการ ตลอดจนการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องมีความเที่ยงธรรม เปิดเผยโปร่งใส และยึดผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก จึงทำให้สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริ

นภาพรรณ ทุมคำ (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน สรุปผลได้ดังนี้

2.1 ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกันมีสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะโรงเรียนมีขนาดที่ต่างกันอยู่ในระบบ ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องฉบับเดียวกัน ประกอบกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้ครูปฏิบัติงาน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงส่งผลให้ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรวดี ตรีโษษฐ์ (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารบุคคล และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ที่มีต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยภาพรวมแล้วไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิตยา ปทุมราชภูกร (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน เห็นว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านวินัยและรักษาวินัย และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ได้รับประสบการณ์ที่หลากหลายตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน จึงทำให้มีสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านวินัยและรักษาวินัย และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวิฑูรย์ สีแดง (2553) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า ระดับปัญหาของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุจิตพร สิมสวัสดิ์ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของรัฐ ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดระนอง พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของรัฐ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระนอง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา และกำหนดข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าปฏิบัติตามภาระงานที่กำหนด

1.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการสรรหา และจัดจ้างบุคคล เพื่อปฏิบัติในตำแหน่งอัตราจ้างประจำ และพนักงานราชการตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด และบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ตรงตามวิชาเอกที่ต้องการ

1.3 วินัยและรักษาวินัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ และส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยและรักษาวินัย

1.4 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และส่งเสริมการอบรม เพิ่มพูนความรู้ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภออื่น ๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

2.2 ควรศึกษาปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). การบริหารงานบุคคลภาครัฐ. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง. [11]
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- จันจิรา อินตะเสาร. (2550). การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิตติมา อัครจิตพิงค์. (2556). เอกสารประกอบการสอน วิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. พระนครศรีอยุธยา: คณะ วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จิรภัทร เชียงทอง. (2557). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฐิติพร สิมสวัสดิ์. (2561). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระนอง. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฐิตยา ปทุมราชวร. (2557). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ณรงค์ ศรีวัฒนกุล. (2560). การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดอุดรธานี. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ณัฐชานันท์ รัตนคำ. (2557). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. [11]
- ณัฐพล เชื้อเนตร. (2559). ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนสายไหม (ทศนารมย์ อนุสรณ์) สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- นิรุทธิ์ พิกุลเทพ. (2558). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- โนริย์ ทรัพย์โสภณ. (2559). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรทิพย์ เสือเหลือง. (2562). แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.ครุศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น.กรุงเทพฯ:สุวีริยาสาส์น.
- ภรณ์ทิพย์ ศรีพิมาย. (2561). ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ภัทรวดี ตริโษษฐ์. (2559). สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รุ่งกานต์ ทองปาน. (2557). สภาพบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของอำเภอเกาะสมุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1.ครุศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วรภาพร พรมแก้วพันธ์.(2555). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วิฑูรย์ สีแดง. (2553). ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. ครุศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: วิจิตรทัศนกิจ.^[1]_[SEP]
- ศิริณาวรรณ ทุมคำ. (2559). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1.วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. (2563). แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2563.ค้นเมื่อ 15 สิงหาคม 2563,จาก <http://www.ayutthaya2.go.th/index.php>.
- สุภาภรณ์ ชาญณรงค์ชัยกิจ. (2561). การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
- เสาวนีย์ นุชรังค์. (2559). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. ครุศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อนันต์ มีพจนนา. (2557). การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- Grinder, P. (1986). Financial management and working capital practices in UK SMEs. Manchester: Manchester Business School.^[1]_[SEP]
- Sullivan, C. E. (1994). A case study of the Principal ship, the school work culture, and the human resource management development system in the medium-sized Florida school district.Dissertation Abstract International, 30(11), 1163-A.