

แนวทางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

The Guidelines for Personnel Administration of Teacher Officials and Educational Personnel under Maha Sarakham Provincial Administration Organization

ดวงจันทร์ สุขวิชย์¹ ศิริ ถีอาสนา² และสมบัติ ฤทธิเดช³

Doungjan Sukkhawicha¹, Siri Teeasana² and Sombat Rittidet³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อแนวทางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และเพื่อเสนอแนวทางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 343 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามซึ่งมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อแนวทางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อแนวทางการบริหารงานบุคคล โดยรวมแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลที่สำคัญ คือ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งควรให้เป็นไปตามความต้องการของโรงเรียน การสรรหาและการคัดเลือก การสอบต้องให้มีการกลั่นกรองมีความน่าเชื่อถือ ควรมีการบรรจุและการแต่งตั้งตำแหน่งที่ขาดและตรงกับวิชาเอกตามที่โรงเรียนแจ้งไว้ การพ้นจากตำแหน่งควรมีความโปร่งใสตรวจสอบได้ การเลื่อนระดับ สถานศึกษาควรตั้งคณะกรรมการขึ้นมารับผิดชอบภายใต้หลักเกณฑ์ของระเบียบที่ปฏิบัติ และมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน การเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรให้ผู้บริหารและโรงเรียนแต่งตั้งกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความโปร่งใส วินัยและการรักษาวินัย ควรส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีระเบียบวินัยให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

² ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

³ DODT (Organization Development and Transformation) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

รับต้นฉบับ 17 พฤษภาคม 2553 รับลงพิมพ์ 5 มิถุนายน 2553



ABSTRACT

The purpose of this research were to examine levels of opinions of teacher officials and educational personnel involving the guidelines for personnel administration of teacher officials and educational personnel, to compare levels of opinions of teacher officials and educational personnel , and to suggest guidelines for personnel administration of teacher officials and educational personnel under Maha Sarakham Provincial Administration Organization. The samples consisted of 343 educational institution administrators, educational institution associate administrators, teacher officials and educational personnel performing their function at schools under Maha Sarakham Provincial Administration Organization. The instrument used for collecting data was a questionnaire with a reliability of .98. The statistics used for analyzing the collected data were frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The results of the research revealed that the teacher officials and educational personnel had overall opinions involving the guidelines for personnel administration of teacher officials and educational personnel under Maha Sarakham Provincial Administration Organization at a high level. As a whole, the teacher officials and educational personnel had different levels of opinions involving the guidelines for personnel administration of teacher officials and educational personnel under Maha Sarakham Provincial Administration Organization. The samples suggested some important guidelines for personnel administration; for example, the determination of the number of position and the rate of positions should be in conformity with the need of each school and selection and examination for new personnel should have reliable screening procedures. In addition, the replacement and appointment of personnel should be in accordance with the positions notified by the school. There should be transparent and accountable procedures to consider official transfer. Regarding academic promotion, a committee should be set up for consideration based on official regulations and apparent evaluation criteria. Besides, as for salary promotion, a committee should be also appointed and work with transparency. In terms of professional disciplines and discipline keeping, teacher officials and educational personnel should be encouraged to develop themselves to be self-disciplined and to follow the disciplines strictly.

Keywords : Personnel Administration of Teacher Officials and Educational Personnel

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 40 ได้บัญญัติเกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพในการศึกษาไว้ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และในมาตรา 80 (4) ได้บัญญัติให้มีการส่งเสริมสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรทางศาสนาและเอกชน จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ (กรมวิชาการ, 2550 : 89) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 41 และมาตรา 42 ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 21 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิ จัดการศึกษาตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นโดยให้กระทรวงศึกษาธิการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และส่งเสริมให้ท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุน การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมวิชาการ, 2542 : 25-27) ในส่วนของการส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 17(6) ซึ่งออกตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 284 ที่ได้บัญญัติให้มีกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ได้บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดการศึกษาเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2550 : 161)

การบริหารงานบุคคลนับเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งขององค์กรหรือหน่วยงานซึ่งมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กรหรือหน่วยงานมากกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ หลักการบริหารสมัยใหม่ได้ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคลากรมากยิ่งขึ้น ตามความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีและยอมรับกันว่าถึงแม้จะมีความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีมากยิ่งขึ้นในสังคมปัจจุบันก็ตาม แต่ถ้าการจัดการบริหารงานบุคลากรขาดประสิทธิภาพแล้วจะทำให้การพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ พระครูสุญาณโสภิต (2544 : 12) การบริหารงานบุคลากรยังเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหารงานทุกประเภทในกระบวนการบริหารจึงได้กำหนดการบริหารงานบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาคนดี มีความรู้ ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุด และนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการดังคำกล่าวที่ว่า "การบริหารงานบุคลากร เมื่อพิจารณาในทุกแง่มุมแล้วก็จะพบว่าเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการบริหาร"

โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญในการรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาในแต่ละจังหวัด กฤตธี จำเริญพานิช (2549 : 4) กล่าวว่าภาระงานให้มีความมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายทั้งด้านภารกิจและด้านความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรทั้งมวลจำเป็นต้องอาศัยแนวคิดและหลักการทางวิชาการหลายด้านเป็นกรอบในการพัฒนาหน่วยงานองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานคือการสร้างความรู้สึกรักในความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเจ้าหน้าที่หรือคนในองค์กร ความรู้สึกในการร่วมมือกันทำงานนี้สอดคล้องกับแนวคิดระบบสังคม ซึ่งเป็นแนวคิดเชิงบริหารงานโดยอาศัยความรู้สึกร่วมกันจะมีประสิทธิภาพและทำงานบรรลุเป้าหมายได้สมาชิกในระบบสังคมต้องมีความรู้สึกร่วมกันทำงาน 3 ด้าน คือ ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน ด้านความรู้สึกการเป็น



เจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก ด้านความรู้สึกเป็นเอกสิทธิ์ของบุคคล ดังที่ ภิญโญ สาร (2519 : 26) ได้กล่าวว่าในด้านการศึกษามีบุคลากรที่เกี่ยวข้องอยู่หลายฝ่าย แต่บุคลากรที่มีความสำคัญมากที่สุด มีอยู่ 2 ประเภท คือ ผู้บริหารการศึกษากับครู บทบาทผู้บริหารการศึกษาและครูที่ไม่ดีไม่มีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมมีผลกระทบไปถึงประเทศชาติในที่สุด สอดคล้องกับ ประชุม รอดประเสริฐ (2543 : 284) ได้กล่าวว่า การพัฒนาองค์กรจะต้องเน้นในเรื่องการพัฒนาบุคคลโดยอาศัยความเชื่อพื้นฐานว่า คน คือ องค์ประกอบสำคัญขององค์กร องค์กรจะดีไม่ได้ถ้า องค์กรนั้นปราศจากบุคคลที่ดี มีคุณภาพ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบ หรือโครงสร้างขององค์กรจะไม่มีคามหมายแม้แต่น้อย หากบุคคลในองค์กรขาดคุณภาพ หรือคุณค่าความเป็นคน ฉะนั้นคุณภาพของคนจึงเป็นปัจจัยสำคัญและเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาองค์กรและการที่จะพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องใช้กระบวนการทางการศึกษาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาเนื่องจากโรงเรียนมีบุคลากรที่ทำหน้าที่ที่สำคัญคือผู้บริหารโรงเรียนและครูถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงานและสนับสนุนให้การดำเนินงานในโรงเรียนบรรลุตามเป้าหมาย ภาส วุฒิบัว (2542 : ออนไลน์) กล่าวว่า การบริหารการศึกษามีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ทำงานอยู่ในสถานศึกษา งานจะเสร็จลุส่งไปด้วยดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับคนเป็นปัจจัยสำคัญ องค์กรที่มีการจัดองค์กรดี มีระบบงานดีเยี่ยม แต่ถ้าคนที่ทำงานในระบบนั้นไม่มีคุณภาพแล้ว องค์กรก็ไม่มีทางที่จะเจริญงอกงามได้ ดังนั้น การปฏิบัติงานของบุคคลจึงต้องทำให้เขาเกิดความพึงพอใจ ซึ่งจะช่วยให้งานขององค์กรได้ผลดียิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 (แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546) ได้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 จึงได้ดำเนินการขอถ่ายโอนภารกิจด้านการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการตามขั้นตอนหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด โดยดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 20 โรงเรียน นักเรียน 8,061 คน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 343 คน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ได้ดำเนินการบริหารจัดการศึกษากับโรงเรียนในสังกัดมาเป็นระยะเวลา 1 ปี จากการศึกษาและสำรวจข้อมูลในการจัดการศึกษาในรอบ 1 ปีที่ผ่านมาพบว่า การดำเนินการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามยังมีปัญหาอุปสรรคหลายประการที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม อาทิ ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ ปัญหาการบริหารบุคลากร ปัญหาการบริหารงานวิชาการและการบริหารด้านธุรการเป็นต้น จากการศึกษาเบื้องต้นพอสรุปได้ว่าปัญหาต่างๆ เหล่านี้ส่วนใหญ่เกิดจากภาวะเบี่ยงเบนและแนวปฏิบัติต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยังไม่มีการปรับแก้ให้เอื้อต่อการบริหารจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ที่บัญญัติให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษาโดยตรง (องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม, 2552 : 14-16)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จึงมีความสนใจและต้องการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม เพื่อเป็นข้อเสนอสห
สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม และหาแนว
ทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมาก
ขึ้น ตามความมุ่งหวังในการกระจายอำนาจการบริหารงาน
บุคลากรมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อแนวทางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อแนวทางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน
3. เพื่อเสนอแนวทางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นต่อแนวทางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 343 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา/รองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 43 คน และข้าราชการครู จำนวน 300 คน

2. ตัวแปรในการศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

จำแนกตามสถานภาพ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

แนวทางการบริหารงานบุคคลตามกรอบการบริหารงานบุคคลของประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดมหาสารคาม 7 ด้าน ดังนี้

2.1.1 การกำหนดจำนวนตำแหน่งและ

อัตรา ตำแหน่ง

2.1.2 การสรรหาและคัดเลือก

2.1.3 การบรรจุและแต่งตั้ง

2.1.4 การพ้นจากตำแหน่ง (การโอน การย้าย การรับโอน)

2.1.5 การเลื่อนระดับ

2.1.6 การเลื่อนขั้นเงินเดือน

2.1.7 วินัยและการรักษาวินัย

3. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ระหว่างเดือนตุลาคม ถึง เดือนธันวาคม 2552

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 343 คน

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)



ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ใน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการบรรจุและแต่งตั้งด้านการพ้นจากตำแหน่ง (การโอน การย้าย การรับโอน) ด้านการเลื่อนระดับ ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน และด้านวินัยและการรักษาวินัย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Rating Scales) แต่ละข้อกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 57 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นคำถามปลายเปิด ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งเสนอแนะได้อย่างอิสระ จำนวน 7 ข้อ

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัย เพื่อประมวลแนวคิดเป็นแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดและศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่าจากเอกสารการวิจัยเบื้องต้น

2. ศึกษาข้อมูลต่างๆ จากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาระดับต่างๆ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม หรือรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล นักวิชาการศึกษา ศึกษาพิเศษองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม และการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามทั้ง 7 ด้าน

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสมของแบบสอบถาม

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ความเที่ยงตรงเนื้อหา (Content validity) และภาษาที่ใช้ (Wording)

6. นำแบบสอบถามที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ มาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในเรื่องภาษา เนื้อหา ความถูกต้องของเนื้อหา และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ถูกต้องและเหมาะสม

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับข้าราชการครูโรงเรียนลำปาววิทยาคม อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่างคะแนนรายข้อกับ คะแนนรวมทั้งฉบับโดยวิธี Item-total Correlation พบว่าแบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.30 - 1.00 จำนวน 57 ข้อ

8. นำแบบสอบถามมาหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .98

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนลำปาววิทยาคม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการ (Try-out) แบบสอบถาม

2. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียน

สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม เพื่อขอความ
อนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนสังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

3. ส่งแบบสอบถาม ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม เพื่อ
ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 343 ชุด

4. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 343
ชุด คิดเป็น 100 %

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบความ
สมบูรณ์ และความถูกต้องซึ่งสมบูรณ์ถูกต้องครบทุกฉบับ
2. ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถามเป็นรายข้อ
โดยกำหนดค่าน้ำหนักหรือคะแนน ออกเป็น 5 ระดับ
3. วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย
(Mean) ร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(Standard deviation)
4. นำค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อแนวทางการ
บริหารงานบุคคลแต่ละข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อยตาม
ความสำคัญ สรุปเขียนเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม นำเสนอผลการวิจัยต่อ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
มหาสารคาม เพื่อเป็นข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารงานบุคคล
ต่อไป

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วน
จังหวัดมหาสารคาม ร้อยละ 87.54 รองลงมาเป็นผู้บริหาร
สถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม
ร้อยละ 12.46 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความ
คิดเห็นต่อแนวทางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
มหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน คือ
ด้านการกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง ด้านการ
บรรจุและการแต่งตั้ง ด้านการเลื่อนระดับ ด้านการเลื่อนขั้น
เงินเดือน และด้านวินัยและการรักษาวินัย ส่วนด้านการสรร
หาและการคัดเลือก และด้านการพ้นจากตำแหน่ง มีความ
คิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และส่วนใหญ่มีระดับความ
คิดเห็นต่อแนวทางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
มหาสารคาม โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นราย
ด้านพบว่า ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ด้านการพ้นจาก
ตำแหน่ง และด้านวินัยและการรักษาวินัย แตกต่างกัน ส่วน
ด้านการกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง ด้านการ
สรรหาและการคัดเลือก ด้านการเลื่อนระดับ และด้านการ
เลื่อนขั้นเงินเดือน ไม่แตกต่างกัน

จากการประมวลผลข้อเสนอแนะและแนว
ทางแก้ไขการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

1. ด้านการกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตรา

ตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างเสนอว่า ควรมีการกำหนดจำนวน
ตำแหน่งและอัตราตำแหน่งให้เป็นไปตามความต้องการของ
โรงเรียนในสาขาที่ขาด มีการวางแผนการกำหนดอัตรา
ตำแหน่งไว้ล่วงหน้า เป็นอิสระและเปิดเผย ควรบรรจุให้เต็ม
อัตราและให้ผู้บริหารดำเนินการตามเกณฑ์ที่กรมฯแจ้งมา

2. ด้านการสรรหา และการคัดเลือก

กลุ่มตัวอย่าง
เสนอว่า การสอบควรมีการกลั่นกรอง มีความน่าเชื่อถือ
ตรวจสอบได้ใช้กระบวนการยุติธรรมเป็นหลักในการสรรหา
และคัดเลือกควรมีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกอย่าง
รวดเร็ว เพื่อให้โรงเรียนขาดครู และควรให้ผู้บริหาร
สถานศึกษาดำเนินการสรรหา เพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณ
งานของโรงเรียน

3. ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง

กลุ่มตัวอย่าง
เสนอว่า ควรมีการบรรจุแต่งตั้งในอัตราตำแหน่งที่ขาดแคลน
และตรงกับวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการ พิจารณาถึงความรู้



ความสามารถ อย่างแท้จริง ควรมีกระบวนการ การบรรจุ และแต่งตั้ง ที่เป็นระบบ โปร่งใส และให้โรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วม และควรคำนึงถึงลำดับคะแนนที่ขึ้นบัญชีไว้

4. ด้านการพ้นจากตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างเสนอว่า การโอนย้ายล่าช้าและยุ่งยาก ควรมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีกลไกการตรวจสอบการโอน การย้าย การรับโอนที่เป็นธรรมและควรพิจารณาตามความเป็นจริง

5. ด้านการเลื่อนระดับ กลุ่มตัวอย่างเสนอว่า ควรมีความเที่ยงตรง โปร่งใส มีเกณฑ์ประเมินที่ชัดเจน ให้สถานศึกษาตั้งคณะกรรมการขึ้นมารับผิดชอบภายใต้หลักเกณฑ์ของระเบียบที่ปฏิบัติ ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้พิจารณาดูแลครูตามผลงาน และควรดูจากผลงานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

6. ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน กลุ่มตัวอย่างเสนอว่า ควรให้ผู้บริหารและโรงเรียนแต่งตั้งกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ให้พิจารณาความสามารถ ใช้กระบวนการยุติธรรมเป็นหลัก และควรมีการประเมินโดยคณะกรรมการอย่างเป็นระบบ และเป็นธรรม

7. ด้านวินัยและการรักษาวินัย กลุ่มตัวอย่างเสนอว่า ควรส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรครูมีระเบียบวินัย ควรให้ข้าราชการครูปฏิบัติตามระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด การวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ในครั้งนี้ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นแนวทางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ด้านการกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตรา

ตำแหน่ง ด้านการเลื่อนระดับ ด้านการพ้นจากตำแหน่ง และด้านที่น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ซึ่งสอดคล้องกับ กฤตธี จำเริญพานิช (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดชลบุรีต่อการบริหารงานบุคคล พบว่า ความพึงพอใจของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดชลบุรีต่อการบริหารงานบุคคล 7 ด้าน ได้แก่ ด้านวางแผนอัตรา กำลังคน ด้านสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านสิทธิประโยชน์และประโยชน์ตอบแทน ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการให้พ้นจากตำแหน่ง ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ สมบัติ ป่อสมบัติ (2543 : บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูโรงเรียนสระบุรีวิทยาคม และสังเคราะห์ผลจากการสัมมนาจากกลุ่ม จากกลุ่มข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนสระบุรีวิทยาคม ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นแนวทางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเพราะองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีแนวทางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามค่อนข้างดีอยู่แล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามจึงให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับดี แต่ควรจะมีแนวทางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่ดีกว่านี้ เพื่อผู้บริหารสถานศึกษาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จะได้มีระดับความคิดเห็นแนวทางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อแนวทางการบริหารงานบุคคล แต่ถ้าองค์การบริหารส่วนจังหวัด

มหาสารคามได้ปรับปรุงแก้ไขให้มีแนวทางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่ชัดเจนสามารถแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคล และตรงกับความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามากที่สุดแล้ว ก็จะเป็นการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่ดียิ่งขึ้น

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นแนวทางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อแนวทางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารมีระดับความคิดเห็นต่อแนวทางการบริหารงานบุคคลในระดับมาก ส่วนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีระดับความคิดเห็นต่อแนวทางการบริหารงานบุคคลในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่าด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ด้านการพ้นจากตำแหน่ง และด้านวินัยและการรักษาวินัย มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน ส่วนด้านการกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านการเลื่อนระดับ และด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีบทบาทต่อการบริหารงานบุคคลของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จึงมีความคิดเห็นในระดับมาก ส่วนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ได้รับผลจากการบริหารงานบุคคลโดยตรงซึ่งสอดคล้องกับ กฤตธี จำเริญพานิช (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดชลบุรีต่อการบริหารงานบุคคลพบว่า ความพึงพอใจของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล

จังหวัดชลบุรีต่อการบริหารงานบุคคล จำแนกตามตำแหน่งในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของตนเองในระดับมาก ส่วนพนักงานครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับปานกลาง เท่านั้น

จึงน่าจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ถ้าองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามได้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีแนวทางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรับฟังความคิดเห็นทั้งของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำไปปรับปรุง แก้ไขและหาแนวทางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม เพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. เผยแพร่ผลการศึกษาที่ได้ให้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยเสนอในที่ประชุมผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. นำเสนอข้อมูลให้กับผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม และผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อจะได้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้ความเข้าใจอย่างดียิ่ง จากคณะกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริ ถิอาสนา และดร.สมบัติ ฤทธิเดช ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย



เอกสารอ้างอิง

- กฤตธี จำเริญพานิช. (2549). **เรื่องความพึงพอใจของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดชลบุรีต่อการบริหารงานบุคคล**. วิทยานิพนธ์ ค.ม.: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- กรมวิชาการ. (2542). **พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กรมวิชาการ. (2550). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550**. กรุงเทพฯ : อักษรวิพัฒน์.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2550). **พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ : การศึกษาท้องถิ่น.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2543). **นโยบายและการวางแผน : หลักการและทฤษฎี**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- พระครูสุญาณโสภิต (วิรัช เนตรจันทร์). (2544). **การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนสามัญศึกษาจังหวัดหนองคาย**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภาส วุ่นบัว. (2542). **การศึกษาค้นคว้าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง**. สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2548 จาก <http://www.thaiedresearch.org>.
- ภิญโญ สาร. (2519). **การศึกษาปัญหาที่รอแก้**. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม. (2552). **ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษา**.