

ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร*

NEEDS FOR THE DEVELOPMENT OF PERSONNEL ADMINISTRATION
OF SCHOOL THE SECONDARY ADMINISTRATORS SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, SI SA KET YASOTHON

พัชรินทร์ สอนศรี¹, ศรีเพ็ญ พลเดช² และ วินิรณี ทศนะเทพ³

Phatcharin Sonsri¹, Sripen Poldech² and Winiranee Thassanathep³

¹⁻³มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

¹⁻³Buriram Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: Phatcharin2531.maprang@gmail.com

วันที่รับบทความ : 20 มิถุนายน 2567; วันที่แก้ไขบทความ 22 สิงหาคม 2567; วันที่ตอบรับบทความ : 23 สิงหาคม 2567

Received 20 June 2024; Revised 22 August 2024; Accepted 23 August 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้

Citation:



* พัชรินทร์ สอนศรี, ศรีเพ็ญ พลเดช และ วินิรณี ทศนะเทพ. (2567). ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร. วารสารนวัตกรรมสังคมศาสตร์, 1(4), 1-17.

Phatcharin Sonsri, Sripen Poldech and Winiranee Thassanathep. (2024). Needs for the Development of Personnel Administration of School the Secondary Administrators Secondary Educational Service Area Office, Si Sa Ket Yasothon. Journal of Social Sciences Innovations, 1(4), 1-17.;

DOI: <https://doi.org/10.14456/jssi.2024.16>

<https://so13.tci-thaijo.org/index.php/jssi>

เป็นครู และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำนวน 429 คน ได้มาจากการกำหนดขนาด ตามตารางของเครจซี่และมอร์แกนแล้วทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ อย่างมีสัดส่วนตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.926 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างใช้การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการพัฒนาและธำรงรักษานุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนด้านการสรรหาและแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมและ รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขนาดใหญ่แตกต่างกัน

3. ศึกษาแนวทางการความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิพบว่ามีความคิดเห็นโดยรวมและ รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขนาดใหญ่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ความต้องการ, การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to study the personnel management needs of school administrators under the secondary educational service area office, Sisaket Yasothorn. The objectives were : (1) To investigate the current state of

personnel management by school administrators under the secondary educational service area office, Sisaket Yasothon, (2) To compare the desired state of personnel management based on educational qualifications, experience, and school size, and (3) To assess the personnel management needs of school administrators. The sample consisted of 429 teachers and school administrators selected through stratified random sampling based on school size, following Krejcie and Morgan's table. A questionnaire with a reliability coefficient of 0.926 was used to collect data. The statistics used included percentage, mean, and standard deviation. Hypotheses were tested using t-tests and one-way ANOVA, followed by pairwise comparisons using Scheffé's method when differences were found.

The research findings indicated that:

1.The overall personnel management needs of school administrators were high, with the highest-rated need in personnel development and retention, followed by performance evaluation, and the lowest in recruitment and appointment.

2.Significant differences were found in personnel management needs based on educational qualifications, with statistically significant differences at the 0.05 level.

3.Experts' opinions on the personnel management needs also revealed significant differences across various areas, with statistically significant differences at the 0.05 level.

Keywords: Needs, Personnel management, School administrators

บทนำ

การจัดการศึกษาของประเทศไทยมีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป็นกลไกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทย การศึกษาไทยมีประวัติการพัฒนามาอย่างยาวนานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงวิวัฒนาการเรียนการ

สอนในประเทศไทยในภาพรวม และในปัจจุบันมีสถานการณ์ที่เป็นความท้าทาย ต่างๆ เกิดขึ้นอย่างมากมาย ซึ่งส่งผลกระทบต่อสถานการณ์ด้านการศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนเพื่อรองรับความท้าทายที่เกิดขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษา การจัดการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันเป็นการจัดการศึกษาตามแนวทางแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 เป็นการมุ่งสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในกระแสโลกาภิวัตน์ควบคู่ไปกับการยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้คนไทยทุกคนได้เรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งในระบบ นอกกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย อย่างมีคุณภาพ เท่าเทียมกันในทุกระดับและทุกประเภทการศึกษา (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 : 228)

การบริหารสถานศึกษาเป็นภาระกิจหลักของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่จะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการและขั้นตอนต่างๆในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ ซึ่งการบริหารการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จและสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษานั้น ปัจจัยสำคัญคือระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วมแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ว่าด้วยการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ดังนั้นผู้อำนวยการสถานศึกษาจึงมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้นำหลัก ซึ่งมีภาระหน้าที่สำคัญคือเป็นผู้นำทางการศึกษา รับผิดชอบในการบริหารงานด้าน ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหาร โดยกระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิผล (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 : 22)

การบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลนั้น ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งในปัจจุบันจำเป็นต้องทำการพัฒนาหรือปรับปรุงวิธีการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารสถานศึกษา และทำให้สามารถปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การบริการสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก โดยเฉพาะสังคมแห่งการเรียนรู้ในยุค

ของเทคโนโลยีการเชื่อมโยงข้อมูล ต่างๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน ผู้อำนวยการสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทอย่างเต็มที่ ใช้กลยุทธ์และเทคนิคการบริหารระดับสูงเพื่อนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ดังนั้นผู้อำนวยการสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาและการบริหารตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ โดยคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ ความสามารถทางวิชาการ การสื่อสารและเทคโนโลยี การเป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์และประกอบการนักรสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก ตัวแบบที่ดี และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และทักษะสำหรับผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะเทคโนโลยีและดิจิทัล ทักษะการตัดสินใจ ผลสัมฤทธิ์ ทักษะมนุษยสัมพันธ์และคุณธรรมจริยธรรม (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559 : 6)

ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ยโสธรจะต้องมีมิติในการบริหารงานที่หลากหลายมิติ ต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์สูง ในการบริหารงานและประสานคนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด การที่มีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมีพฤติกรรมการบริหารที่เน้นการจูงใจเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในการบริหารงาน อาทิ เช่น การให้เกียรติ ให้ความไว้วางใจ ให้การยอมรับบุคลากร ให้ความเป็นอิสระ พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม กระตุ้นให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางในการทำงานที่ชัดเจนและส่งเสริมให้บุคลากรริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ คิดนอกกรอบ มีภาวะผู้นำ ก็ทำให้สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่สร้างสรรค์ มีผลสัมฤทธิ์ในการทำงานสูงสุด (วิโรจน์ สารัตนะ, 2555 : 175)

จากความเป็นมาและความสำคัญ ผู้วิจัยจึงสนใจที่ศึกษาความต้องการจำเป็นในงานการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้พัฒนาและเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามวุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล 1.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล 1.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล 1.3 หลักการบริหารงานบุคคล 1.4 กระบวนการบริหารงานบุคคล
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2.2 หลักการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2.3 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 2.4 แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
3. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 3.1 การกำหนดความต้องการของบุคลากร 3.2 การตอบสนองความต้องการของบุคลากร 3.3 การพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร 3.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น 4.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น 4.2 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น 4.3 การจัดลำดับความต้องการจำเป็น 4.4 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น
5. การบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครู และผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 429 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร. 2565 : 4)

กลุ่มตัวอย่าง ได้จากประชากรโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างเป็น จำนวน 209 คน จำแนกเป็นสุ่มแบบชั้น ภูมิ ให้กระจายไปด้วยการจับสลากตามสัดส่วน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นแบบสอบถาม โดยได้รับคำปรึกษาจากที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านให้คำแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือ มีค่า IOC (Index of Item Objective Congruence : IOC) ผลปรากฏว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่า 1.00 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครู จำนวน 30 คน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่น 0.98

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามและหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้วขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองภายในระยะเวลาที่กำหนด กรณีมีแบบสอบถามที่ไม่ได้รับคืนผู้วิจัยจะดำเนินการติดตามด้วยตนเอง สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลกลับคืนมาได้ 209 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ความต้องการจำเป็นในการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แล้วแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ (Percentage) เสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละ

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อความต้องการจำเป็นในการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และจัดอันดับเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

ผลการวิจัย

การศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามระดับคุณวุฒิทางการศึกษา

ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับคุณวุฒิทางการศึกษา			
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.84	0.39	3.84	0.83
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	4.80	0.47	3.72	0.89
3. ด้านการพัฒนาและการดำรงรักษาบุคลากร	4.92	0.31	3.69	0.83
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.88	0.33	3.78	0.87
รวมเฉลี่ย	4.86	0.38	3.76	0.86

จากตาราง 1 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามระดับคุณวุฒิทางการศึกษา มีการปฏิบัติโดยรวมแตกต่างกัน

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยรวมและรายด้านจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ความต้องการจำเป็นในการ

บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แตกต่างกัน เมื่อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้วิธีการของ Scheffe

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.84	0.39	มาก	3
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	4.80	0.47	มาก	4
3. ด้านการพัฒนาและการธำรงรักษาบุคลากร	4.92	0.31	มาก	1
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร	4.88	0.33	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.24	0.58	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$; S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการพัฒนาและการธำรงรักษาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.92$; S.D. = 0.31) รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 4.88$; S.D. = 0.33) ส่วนด้านการสรรหาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.80$; S.D. = 0.47)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ปรากฏดังตาราง 2

เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ ปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ด้านความต้องการจำเป็น เป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน		เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
	$\bar{X}$	3.44	3.81	3.66	3.57
เล็ก	3.44	-	0.37*	0.22*	-
กลาง	3.81	-	-	0.15	-
ใหญ่	3.66	-	-	-	-
ใหญ่พิเศษ	3.57	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความต้องการจำเป็นจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนขนาดเล็กกับครูในโรงเรียนขนาดกลาง และครูในโรงเรียนขนาดเล็กกับครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มากกว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ส่วนครูในโรงเรียนขนาดกลางกับครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร อภิปรายผลได้ ดังนี้

ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์การบริหาร งานบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามพระราชบัญญัติสภา ครูและบุคลากรทางการศึกษา และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกี่ยวกับมาตรฐานความรู้และ

ประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานปฏิบัติตน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ วารดา ณ ลานคา (2560 : 82) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหาร สถานศึกษา การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า การ บริหาร งานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1. ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนด ตำแหน่ง โดยรวมมีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร สถานศึกษามีการใช้แผนปฏิบัติงานควบคู่กับการทำงาน มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้า ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีการให้ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ ตรงตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรทิพย์ เอี่ยมมาลา (2556 : 67) ได้ ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการ กำหนดตำแหน่ง โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ทางการศึกษา โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร สถานศึกษามีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคลตาม พระราชบัญญัติสภาครูและ บุคลากรทางการศึกษา และ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา มีการสรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยความยุติธรรม โปร่งใส สามารถ ตรวจสอบได้ มี การกำหนดขั้นตอนอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มูนิเราะห์ เจ๊ะมิง (2559 : 51) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัด สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา พบว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมมีระดับ การปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วารดา ณ ลานคา (2560 : 84) ได้ศึกษาการบริหาร งานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบ และ การศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ด้านการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

3. ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ด้านการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร คือ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมมีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการจัดการอบรมเพื่อชี้แจงแนวทางการปฏิบัติ ระเบียบ หลักเกณฑ์ รวมถึงการจัดการศึกษาดูงาน ให้ ความรู้ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทน งานทะเบียนประวัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ งาน ขอนหนังสือรับรอง งานขออนุญาตในกรณีต่างๆ การจัดให้มีสวัสดิการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาเกิดขวัญและกำลังใจ เกิดทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ กัลยาณี เลขลบ (2559 : 52) ได้ศึกษา สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยม ศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ด้านการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร

4. ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อหาแนวทางใน การกำหนดรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่าง ชัดเจนและมีความยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เตือนใจ คล้ายแก้ว (2560 : 120) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้อง กับผลการวิจัยของ ศิริรัตน์ มกรพฤษ (2559 : 108) ได้ศึกษา การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

1. บริบทและความสำคัญของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

-สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของพื้นที่ชนบทและพื้นที่เศรษฐกิจใหม่

-การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เช่น การสรรหาและคัดเลือกครู การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสร้างขวัญกำลังใจ และการแก้ไขข้อขัดแย้งในองค์กร

-ความต้องการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการศึกษา และสร้างคุณภาพการเรียนรู้ที่ดียิ่งขึ้น

2. ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคล

2.1 การพัฒนาทักษะและความสามารถของผู้บริหาร

-**ความรู้ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์:** การวางแผนกำลังคน การบริหารผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาและรักษาบุคลากร

-**ทักษะการสื่อสารและเจรจา:** การสร้างความเข้าใจในทีมงานและการจัดการความขัดแย้ง

-**ความเป็นผู้นำ:** การสร้างแรงจูงใจและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย

2.2 การจัดการบุคลากรเชิงกลยุทธ์

-การคัดเลือกและสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพสูง

-การวางแผนพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับครูและเจ้าหน้าที่

-การสร้างระบบประเมินผลที่ยุติธรรมและโปร่งใส

2.3 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้

-การส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม

-การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรผ่านกิจกรรมอบรม สัมมนา และเวิร์กช็อป

-การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียนในพื้นที่เดียวกัน

3. ความท้าทายและแนวทางแก้ไข

ความท้าทาย

- ขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในพื้นที่ชนบท
- งบประมาณที่จำกัดในการพัฒนาบุคลากร
- ระบบการบริหารงานบุคคลที่ล้าสมัยหรือไม่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่

แนวทางแก้ไข

- การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารงานบุคคล เช่น ระบบ e-HRM
- การพัฒนาความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น มหาวิทยาลัยหรือองค์กรเอกชน
- การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การศึกษาของประเทศ

4. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- ความพึงพอใจของบุคลากรในด้านการบริหารงานบุคคล
- อัตราการคงอยู่ของครูและบุคลากรในโรงเรียน
- คุณภาพผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เพิ่มขึ้น
- ความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียน

องค์ความรู้เหล่านี้สามารถนำไปปรับใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อเพิ่มศักยภาพของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร และยกระดับคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ได้อย่างยั่งยืน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้เกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยนำข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านมาเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งจากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานคุณภาพงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างชัดเจน ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดมาตรฐานคุณภาพงานของข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปในรูปแบบเดียวกัน ควรมีการชี้แจงหรือเรียกประชุมให้ความรู้และความเข้าใจ และรับฟังความเห็นของครูเพื่อนำมาพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไข

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละแห่งไม่มีข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิดถึงขั้นให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ผู้บริหารควรมีการป้องกันเพื่อมิให้เกิดเหตุ

1.3 ด้านการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความรู้ด้านงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้น โดยแจ้งระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอนการดำเนินการ ในการขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารับทราบ เพื่อเป็นสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีกระบวนการในการตรวจสอบการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเรียกประชุมเพื่อทำความเข้าใจในเรื่องการตรวจสอบการทำงานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใสกับทุกฝ่าย

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาการบริหารงานบุคคลกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น เพื่อนำมาพัฒนาการบริหารงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กัลยาณี เลขล (2559). สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่21. ใน รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติครุศาสตร์ครั้งที่ 1 การจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน : ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์.
- เตือนใจ คล้ายแก้ว. (2560). แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- แผนการศึกษาแห่งชาติ. พ.ศ. 2560 – 2579. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานแผนการศึกษาแห่งชาติ.
- พรทิพย์ เอี่ยมมาลา. (2556). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. ใน วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยบุรีรัมย์.
- มูนิเราะห์ เจ๊ะมิง. (2559). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัด สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา. ใน สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- วาราตา ณ ลานคา. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์. ใน วิทยานิพนธ์. ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีที่คณะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร. (2564). *จุดเน้นเพื่อการพัฒนา
คุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28*. ยโสธร:
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร.