

ED-012

สภาพการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์
The Promotion of Performance Efficiency of Teachers
Under Buriram Secondary Educational Service Area Office

เสริมศักดิ์ ทองนำ^{1,*}, กิติวัชร ถ้วยงาม² และ โกวิท วชรินทรางกูร³

Sermasak Thongnam¹, Kitiwat Thauyngam², and Kovit Vajarintaragoon³

^{1,2,3} คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

^{1,2,3} Buriram Rajabhat University, Thailand

*Correspondence author's e-mail: 630426021031@bru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครู จำนวน 351 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น (Relability) เท่ากับ 0.979 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของคอนบาค (Cronbach) 2) ค่าสถิติพื้นฐานที่ใช้ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 3) สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระกัน (Independent Samples) โดยการวิเคราะห์ค่า t - test Independent ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (One - Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แล้วใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' Method) ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของ

ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และ 3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของครู, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาบุรีรัมย์, การเปรียบเทียบ

ABSTRACT

This study aims to: 1) study the promotion of performance efficiency of teachers under Buriram Secondary Educational Service Area Office, and 2) compare the opinions of teachers' opinions on the conditions for enhancing efficiency in the performance of teachers under the Buriram Secondary Education Area Office. The samples were 351 teachers. Random sampling. By stratified random sampling according to the size of the school. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with confidence values. (Reliability) equals 0.979. Data were analyzed using a computer program to find. The statistics used to check the quality of the questionnaire, Index of Conformity (IOC), Reliability of the entire questionnaire by using Alpha Coefficient analysis according to the method of Cronbach 2) Basic statistics used: Percentage, Mean, Standard Deviation 3) Statistics used to test the hypothesis Testing the mean of independent samples by analyzing the t-test Independent at a statistical significance level of .05, comparing the difference between the means of more than 2 sample groups by using ANOVA (One - Way Analysis of Variance). When the difference in the mean in each area is found to be statistically significant at the .05 level, the pairwise comparison method was used according to Scheffe's method. The results of the study revealed that: 1) The promotion of performance efficiency of teachers under Buriram Secondary Educational Service Area Office in overall was at a high level ($\bar{x} = 4.47$). 2) Comparison of teachers' opinions

on the conditions for enhancing teachers' performance in government service under the Buriram Secondary Educational Service Area Office classified by the working experiences, results revealed that there was no difference in overall and each aspect. Medals was significantly different at the .05 level. and 3) Comparison of teachers' opinions on the conditions for enhancing teachers' performance in government service under the Buriram Secondary Educational Service Area Office classified by the school sizes, Overall, there was no difference. Medals was significantly different at the .05 level. When considering each aspect, it was found that the aspect of requesting royal decorations and Chakra Mala Medals was significantly different at the .05 level. Other aspects were not different.

Keywords: Promotion of Performance Efficiency of Teachers, Buriram Secondary Educational Service Area Office, Comparison

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นองค์กรหลักที่สำคัญในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีการปฏิรูปการศึกษาให้ดีกว่าเดิมมีการนำหลักการบริหารจัดการการศึกษา กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา แบ่งออกเป็น ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากรและด้านบริหารงานทั่วไป ให้โรงเรียนโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551) หนึ่งในหน้าที่ทางการบริหารที่มีความสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีผู้ได้บังคับบัญชาที่ต้องดูแลและรับผิดชอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาเกี่ยวข้องกับบุคลากรภายในสถานศึกษาทั้งหมดรวมถึง ครู ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ทางการเรียนของผู้เรียนครูที่ดีสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ขณะที่อยู่ในชั้นเรียน แต่มากกว่านั้นคือการส่งผลต่อเนื่องไปสู่การเรียนรู้ในห้องเรียน และต่อเนื่องไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิตในอนาคต (สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา, 2564)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2562 ที่กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการกระจายอำนาจบริหารงานบุคคลให้แก่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลมากขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานจัดการศึกษาให้มากที่สุด และสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา

ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัวชุมชน สังคมและประเทศชาติ โดยผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการตามภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ และการบริหารงานบุคคลเป็นงานที่สำคัญยิ่ง เป็นงานหลักที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรก เนื่องจากบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร และงานบริหารบุคคลเป็นงานที่ยุ่ยาก ซับซ้อน เพราะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับคน ซึ่งแต่ละบุคคลมีความรู้ ความสามารถตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกัน และที่สำคัญคนเป็นสิ่งมีชีวิต มีจิตใจ มีอารมณ์ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องประสบกับปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคล ปัญหาที่สำคัญ คือ ปัญหาการวางแผนการบริหารงานบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ติดตามและนิเทศบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551)

ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเข้าใจและรู้จักบริหารคนอย่างมีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังเอาไว้ย่อมถือว่าประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะต้องรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนแล้ว ยังต้องสร้างและให้ความรู้สึกที่ดี มั่นคง ทั้งแก่ตนเองและบุคลากร โดยการดำเนินงานในองค์กรได้ตอบสนองความต้องการของบุคคลโดยทั่วไป การทำงานของบุคคลจะไม่เต็มความสามารถ ยกเว้นบุคคลที่มีแรงจูงใจที่จะทำตามที่เขาต้องการ โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เหมาะสมจะทำให้เขาเอาใจใส่กับงานนั้น ซึ่งการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษานั้นเป็นงานหนึ่งที่สำคัญไม่น้อยไปกว่างานด้านอื่นๆ เพราะจะไปช่วยสนับสนุนและขับเคลื่อนให้เกิดงานด้านอื่นๆ เนื่องจากคนเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานและการบริหารจัดการของสถานศึกษา หน่วยงาน หรือองค์กร (กิตติมา ปรีดีติลล, 2555)

การดำเนินงานการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จากการรายงานผล การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา ปีการศึกษา 2564 ภาพรวม ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ มาตรฐานที่ 3 ด้านการบริหารงานบุคคล สรุปเป็นภาพรวม ปัญหาอุปสรรค ดังนี้ ขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาตนเองตามหลักสูตรที่ตนเองสนใจ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในปัจจุบันยังไม่ตรงกับความต้องการของแต่ละบุคคลเนื่องจากด้วยหน่วยงานที่จัดการอบรมขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณที่จัดอบรมจึงทำให้ข้าราชการครูไม่ได้รับการพัฒนาที่ตรงกับความต้องการ โรงเรียนมีงบประมาณที่จำกัดในการที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้นำไปพัฒนาตนเอง รวมไปถึงการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร อัตรากำลังของครูผู้สอนในบางกลุ่มสาระการเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับความต้องการจริง (บางกลุ่มสาระมากเกินความต้องการ บางกลุ่มสาระไม่

เพียงพอ) เจ้าหน้าที่ตรวจสอบการลงเวลาค่อนข้างยาก เนื่องจากมีครูและบุคลากรจำนวนมาก มีครูผู้สอนไม่ครบตามสาขาวิชา ข้าราชการครูที่ใกล้เกษียณอายุราชการไม่ค่อยได้เข้ารับการพัฒนาเท่าที่ควร การจัดสรรตำแหน่งบุคลากรจากเขตพื้นที่ไม่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์, 2564)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาสภาพการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานและแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ในการกำหนดนโยบายและการจัดการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะส่งผลให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด และส่งผลต่อเนื่องในการบริหารจัดการงานด้านอื่นๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาสภาพการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ซึ่งมี 4 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรคือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำความชอบ การจัดสวัสดิการ การเสนอขอพระราชเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา ตัวแปรอิสระคือ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จากข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 3,896 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มจากประชากรโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตาราง

สำเร็จรูปของเครื่องซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 : 608 - 610 ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2555) แล้วทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 351 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม โดยได้รับคำปรึกษาจากที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระและผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือ มีค่า IOC (Index of Item Objective Congruence : IOC) ผลปรากฏว่าข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.67 -1.00 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้

(Try out) กับครูจำนวน 30 คน ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ แบบสอบถามจำนวน 40 ข้อ ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่น 0.979

วิธีรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามและหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้วขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองภายในระยะเวลาที่กำหนด กรณีมีแบบสอบถามที่ไม่ได้รับคืนผู้วิจัยจะดำเนินการติดตามด้วยตนเอง สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลกลับคืนมาได้ 351 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ คอนบาค (Cronbach) 2) ค่าสถิติพื้นฐานที่ใช้ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 3) สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระกัน (Independent Samples) โดยการวิเคราะห์ค่า t - test Independent ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (One - Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แล้วใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' Method) (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2563)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. สภาพการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการให้คำแนะนำความชอบ ($\bar{X} = 4.59$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการจัดสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.33$)
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยรวมและรายด้าน

สภาพการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการของครู	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.56	0.58	มากที่สุด	2
2. ด้านการให้บำเหน็จความชอบ	4.59	0.60	มากที่สุด	1
3. ด้านการจัดสวัสดิการ	4.33	0.49	มาก	4
4. ด้านการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลา	4.42	0.42	มาก	3
รวม	4.47	0.45	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการให้บำเหน็จความชอบ ($\bar{X} = 4.59$) รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.56$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการจัดสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.33$)

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
ราชการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์
ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

สภาพการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการของครู	ระดับความคิดเห็น				t
	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.39	0.70	4.66	0.47	-3.88
2. ด้านการให้คำแนะนำความชอบ	4.50	0.71	4.64	0.52	-1.87
3. ด้านการจัดสวัสดิการ	4.24	0.39	4.37	0.54	-2.60
4. ด้านการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลา	4.48	0.32	4.39	0.47	2.20
รวม	4.41	0.45	4.51	0.45	-2.19

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
ราชการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน
โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติราชการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์
จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

สภาพการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการของครู	ขนาดของสถานศึกษา						F
	ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		ขนาดใหญ่พิเศษ		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.49	0.63	4.62	0.53	4.62	0.52	2.34
2. ด้านการให้บำเหน็จความชอบ	4.62	0.65	4.55	0.55	4.56	0.54	0.50
3. ด้านการจัดสวัสดิการ	4.38	0.43	4.25	0.54	4.28	0.55	2.62
4. ด้านการเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญ จักรพรรดิมาลา	4.37	0.40	4.49	0.43	4.47	0.44	3.11*
รวม	4.47	0.42	4.48	0.49	4.48	0.48	0.05

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
ราชการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา
โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเสนอขอพระราชทาน
เครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้าน
อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วย
วิธีการของเชฟเฟ่ ดังตาราง 4

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
ราชการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดของ
สถานศึกษา โดยด้านการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา

ขนาดสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.37	4.49	4.47
ขนาดกลาง	4.37	-	-0.12	0.10
ขนาดใหญ่	4.49	-	-	0.02
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.47	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า ขนาดสถานศึกษา ขนาดกลาง
กับขนาดใหญ่ ขนาดสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่พิเศษ และขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่กับขนาด
ใหญ่พิเศษ ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของครู ด้านการ
เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องสภาพการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ อภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ครูมีระดับความคิดเห็นสูงสุดคือ ด้านการให้
บำเหน็จความชอบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูมีความคิดเห็นในเรื่องการพิจารณาความดีความชอบจากบุคลากร
ทุกฝ่ายงาน ได้มีการตั้งวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยเน้น
ผู้เรียนเป็นสำคัญ หรืออาจเนื่องมาจากเดิมการบริหารงานภายในสถานศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาใช้การบริหาร
แบบรวบอำนาจเบ็ดเสร็จ แต่ปัจจุบันผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมมากที่สุด

ทั้งนี้เพราะการให้บำเหน็จความชอบแก่ ผู้ที่ปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ สมควรที่จะได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นบันทึกคำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ หรือการเลื่อนเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. หรือกรรมการและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนด เพื่อให้เป็นที่ยกย่องชมเชยปรากฏสืบไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุวัฒน์ ทองจันทร์ (2555) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการให้บำเหน็จความชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของ นุวัฒน์ ทองจันทร์ (2555) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการให้บำเหน็จความชอบ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายการบริหารงานบุคคลฉบับใหม่ (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547) กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษายึดเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว และทันทั่วถึง ส่งผลให้การบริหารงานบุคคล ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง และถูกต้อง และให้มีคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเรียกโดยย่อว่า "ก.ค.ศ." ออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์วิธีการเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา โดยตั้งคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษาหรือเรียกโดยย่อว่า "อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา" ให้มีอำนาจหน้าที่กำหนด นโยบาย ให้ความเห็นชอบ ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แนะในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ดังนั้น การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ก็เป็นอีกหนึ่งเรื่องในด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ได้ยึดแนวทางดังกล่าวในการปฏิบัติ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยในครั้งนี้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ต่างก็เห็นว่าการบริหารงานบุคคลเป็นงานที่สำคัญ ซึ่งด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของครู มีนโยบายการวางแผน โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนกำลังคน สรรหา

คัดเลือก อารังรักษา และพัฒนาบุคลากร จนกระทั่งพ้นจากงาน เน้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเป็นสำคัญ ทั้งหน่วยงานบังคับบัญชา ยังมีกระบวนการนิเทศและติดตามผล การรายงานสรุปและประเมินโครงการต่างๆอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมในการอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพิ่มความรู้ความสามารถประสบการณ์ตามศักยภาพของบุคลากรมาใช้ในการพัฒนางานให้มีคุณภาพมีประสิทธิภาพเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และครูในเขตพื้นที่การศึกษาส่วนใหญ่มีอายุราชการมาก อาจเป็นสาเหตุให้แรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานลดน้อยลง อีกทั้งยังมีการะงานค่อนข้างมาก ทำให้การปฏิบัติงานไม่เต็มที่เท่าที่ควร ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัันน่าจะมองไปในทางเดียวกันว่าการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการต้องกระทำในลักษณะที่เป็นรูปแบบเดียวกันไม่ควรใช้รูปแบบที่ต่างกันมุมมองจึงไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุรอฮาน เจะแม็ง (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ในอำเภอสาบายบุรี จังหวัดปัตตานี พบว่า ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ในอำเภอสาบายบุรี จังหวัดปัตตานี ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ จำแนกตามตามอายุราชการ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยในครั้งนี้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแต่ละสถานศึกษาทำการบริหารงานบุคคล ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของครู โดยการได้ยึดถือกฎระเบียบ ข้อบังคับ คล้ายกัน ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ที่สนองเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทที่ทุกโรงเรียนต้องดำเนินการ ดังนั้น ทั้งผู้บริหารและครูในโรงเรียนทุกขนาดต้องพยายามปฏิบัติให้เป็นไปตามแนวทางเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการกระจายอำนาจในการบริหาร การบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม การบริหารตนเองของสถานศึกษาการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ การบริหารที่ต้องอาศัยหลักการมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ และการมีภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน ซึ่งเป็นงานที่ทั้งผู้บริหารและครูในทุกขนาดโรงเรียนถือปฏิบัติกันอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาคอเฮะ สาแล (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับ

มาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมาคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ยกเว้นด้านการออกจากราชการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการออกจากราชการ ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามเพศและอายุพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามตำแหน่งพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และจำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1. ควรมีการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 1.2. ควรมีการประชุมคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาการให้บำเหน็จความชอบ จากการมีส่วนร่วมในการทำงาน
- 1.3. ควรมีการส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อฝึกอบรมและพัฒนาตนเอง
- 1.4. ควรจัดทำข้อมูลด้วยระบบสารสนเทศในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสภาพการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของครู
- 2.2. ควรศึกษานโยบายการบริหารงานบุคคล ด้านสภาพการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของครู

เอกสารอ้างอิง

- กิตติมา ปรีดีติลล. (2555). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. อักษรพิพัฒน์.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2563). *การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ดักสิลาการพิมพ์.
- นุวัฒน์ ทองจันทร์. (2555). *การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช).
- บุรุษาน เจเนมิ่ง. (2560). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี*. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช).

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2547). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 121
ตอนพิเศษ 79 ก. หน้า 50.

มาคอเซาะ สาแล. (2565). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบันนังสตา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหาร
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. (2564). การรายงานผล การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล
และนิเทศการศึกษา (ก.ต.ป.น.) ปีการศึกษา 2564. บุรีรัมย์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
บุรีรัมย์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัด
การศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกำหนด
หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550.
กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). แนวทางการดำเนินงานการมีส่วนร่วมการบริหารจัด
การศึกษา. ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู. ชุมชนสหกรณ์
การเกษตรแห่งประเทศไทย

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2564). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่. จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.