

**ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา
อำเภอเมืองบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32**

อาทิตย์ ประสิทธิ์เตลัง*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมืองบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่า t -test และทดสอบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน One Way Analysis of Variance ผลการวิจัยพบว่า 1) สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 140 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป มากที่สุด รองลงมาได้แก่ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 5 ปี - 20 ปี และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี ตามลำดับ 2) ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมืองบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมืองบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 4) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมืองบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยภาพรวม และรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: 1) ความคิดเห็น 2) การบริหารงานบุคคล

บทนำ

การศึกษาในระดับมัธยมศึกษา เป็นการศึกษาที่มุ่งวางรากฐานเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ความสามารถพื้นฐานและให้สามารถคงการอ่านออกเขียนได้และคิดคำนวณได้ มีหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงในการจัดการควบคุมและกำกับระบบศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบการปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยตรง ดังนั้นนโยบายและแนวทางในการดำเนินงานที่สำนักงาน

* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้กำหนดขึ้น จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่หน่วยงานทุกระดับ ตั้งแต่ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับอำเภอและโรงเรียน จะต้องใช้เป็นหลักคำกับการจัดการศึกษาในส่วนรับผิดชอบของงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติการ จะต้องมีความรับผิดชอบโดยตรง ในอันที่จะทำให้นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและของรัฐบาล บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ เพื่อที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าว รัฐได้ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งบุคลากร งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ไปเป็นจำนวนมาก แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาก็ยังไม่ดีขึ้นเท่าที่ควร นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาไปแล้วไม่สามารถคงสภาพการอ่านออกเขียนได้และการคำนวณได้ ซึ่งทรัพยากรการบริหารดังกล่าวนี้ คน เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด แม้ว่าผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจจะกำหนดแผนงานและโครงการ หรือระบบงานไว้ดีเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดคนที่จะไปรับผิดชอบที่กำหนดไว้ หรือคนที่จะรับผิดชอบนั้น ไม่มีความรู้ความสามารถกับงานที่มีอยู่ ความสำเร็จของงานแผนงานและโครงการที่ดำเนินอยู่จะไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียน จึงควรให้ความสำคัญดังกล่าวแล้ว และจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องดูแลเอาใจใส่ และช่วยเหลือให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและมีขวัญกำลังใจ อันจะทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2545 : 262)

โรงเรียนมัธยมศึกษา มีภารกิจหลัก คือ การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร นั่นคือ คุณภาพที่พึงประสงค์ทางด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มประสบการณ์ คุณลักษณะที่พึงประสงค์และคุณภาพอนามัยที่ดี ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เช่น ระบบการบริหาร ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ปกครองนักเรียน ทั้งนี้ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียน และการที่ผู้บริหารโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานได้นั้น ย่อมต้องอาศัยความรู้ ความสามารถคุณธรรมและลักษณะที่ดีของผู้บริหาร ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารที่สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนการสอน และจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการบริหารโรงเรียนจะบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้ได้นั้นย่อมต้องอาศัยงานการบริหารอย่างน้อย 6 งาน คือ งานวิชาการ งานบุคคล งานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน พัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนในฐานะเป็นหัวหน้าหน่วยงาน และเป็นผู้นำในการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ครอบคลุม และบริหารให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงมีบทบาทหน้าที่โดยทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรที่ดำเนินไปตามขั้นตอน ในกระบวนการบริหาร กล่าวคือ ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ วางแผน ดำเนินการตามแผน และประเมินผล จะทำให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความรู้

ความสามารถ และจัดความซ้ำซ้อนของงานได้ออย่างดี บุคลากรก็จะมีขวัญและกำลังใจ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2545 : 254)

หน่วยงานทุกประเภทย่อมมีการิกิจหลักที่ต้องดำเนินการให้บังเกิดผล การที่หน่วยงานจะกระทำการกิจได้ดีมีประสิทธิภาพ หน่วยงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ในปริมาณที่เหมาะสมกับการะงาน บุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานทุกประเภท เมื่อเป็นเช่นนี้ในบรรดาทรัพยากรการบริหาร 4 อย่างที่เรียกย่อ ๆ ว่า 4 M ซึ่งได้แก่ บุคลากร (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) นั้น บุคลากรได้รับการพิจารณาว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหาร ทั้งนี้เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ หน่วยงานใดก็ตามถ้าเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่มีความเก่งกล้าสามารถแล้ว ปัจจัยด้านอื่น ๆ ก็จะคิดตามมาเอง ซึ่งได้มีผู้กล่าวไว้ว่ามนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร ถึงแม้ว่าคุณค่าของมนุษย์จะเป็นสิ่งที่ที่จับต้องไม่ได้และไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่า เช่นเดียวกับวัสดุหรือสินค้าอื่นได้ แต่ก็ยังถือว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีคุณค่าและเกียรติภูมิ (กนกรัตน์ ภูระหงษ์. 2549 : 12)

การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหารงานทุกประเภทในกระบวนการการบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูด และบำรุงรักษาคนดี มีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุด และนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานจะต้องมี การบริหารงานบุคคลที่ดี เป็นส่วนสำคัญของการบริหาร ซึ่งการบริหารงานบุคคลเมื่อพิจารณาในทุกแง่มุมแล้ว ก็จะพบว่า เป็นส่วนสำคัญที่สุดของการบริหาร ซึ่งจากการวิเคราะห์จำนวนครูต่อนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ในภาพรวมทั้งประเทศมีอัตราส่วน 1 : 19 ภาคเหนืออัตราส่วนต่ำสุด คือ 1 : 15 และภาคตะวันออกเฉียงเหนืออัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูงสุดคือ 1 : 20 ซึ่งใช้อัตราส่วนครูต่อนักเรียนเป็นเกณฑ์พิจารณาปริมาณงานบุคลากรในด้านนี้ ในปัจจุบันอาจกล่าวได้ว่ามีมากเพียงพอ แต่หากพิจารณาเป็นรายพื้นที่หรือรายโรงเรียนแล้วพบว่า ยังมีปัญหาขาดครูในโรงเรียนขนาดเล็ก คือ ไม่สามารถจัดสรรบรรจุครูให้ครบชั้นเรียนตามเกณฑ์ สำนักงานคณะกรรมการกั้นพื้นฐานกำหนดได้ นอกจากนี้ในส่วนของการพัฒนาบุคลากรทุกระดับไม่ทั่วถึง

ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงเป็นงานสำคัญอย่างหนึ่งขององค์กรที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงในการปฏิบัติได้เพราะคน หรือที่เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์ นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร เนื่องจากคนได้เป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งทุกอย่างจนกลายเป็นผลผลิตขององค์กร โดยทั่วไปคนจะมีลักษณะที่หลากหลายแตกต่างกันในด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งการ

ดำเนินการให้บุคคล สามารถสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยความสามารถทางการบริหารของผู้บริหาร ที่ต้องเข้าไปเกี่ยวข้อง นับตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก ปฐมนิเทศ ให้การอบรม หาวิธีการจูงใจ และกระตุ้นการทำงาน รวมทั้งประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่า ผู้บริหารทุกคนต้องทำหน้าที่เป็นนักบริหารงานบุคคลไปพร้อมกับการทำงานบริหารงานด้านอื่นๆ ด้วย แต่ทั้งนี้การบริหารงานบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า สามารถสร้างสรรค์ประโยชน์ อย่างมหาศาล และมีประสิทธิภาพภายใต้สภาวะการณ์ สิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์กรจะต้องมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ในด้านต่างๆ คือ การวิเคราะห์งาน การออกแบบงาน การวางแผนและการพยากรณ์กำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การปฐมนิเทศและการบรรจุ การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินการปฏิบัติงาน การวางแผน และพัฒนาอาชีพ การบริหารค่าตอบแทน ความปลอดภัยและสุขภาพ และการจูงใจในการทำงาน ซึ่งการบริหารงานบุคคล ในปัจจุบันมีความจำเป็นต้องขยายบทบาทหน้าที่ ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง อยู่ในองค์การให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เพื่อป้องกันและควบคุมดูแล การลงทุนทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพและประหยัคตามความมุ่งหมายขององค์การ (พิชัย เสงี่ยมจิตต์. 2542 : 110 -112)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมืองบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เพื่อเป็นข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร โรงเรียน และหน่วยงานระดับสูง ในการพิจารณาให้การสนับสนุนปัจจัยต่างๆ ที่จำเป็นแก่โรงเรียนได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนอย่างแท้จริงต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมืองบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัย

ครูที่มีสถานะภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมืองบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมืองบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จำนวน 9 โรงเรียน จำนวน 547 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ และประสบการณ์การทำงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมืองบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จำแนกเป็น 4 ด้านดังนี้ 1) ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน 2) ด้านการพัฒนาและธำรงรักษานักวิชาการ 3) ด้านการรักษาระเบียบวินัย 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 ข้อมูลเนื้อหาเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมืองบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลตอนที่ 1 วิเคราะห์โดยค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. ข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมืองบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยใช้ $t - test$
4. ข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมืองบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) หากมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะเปรียบเทียบค่าคะแนนเป็นรายคู่ ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Post hoc Comparison)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อๆ ดังนี้

1. ครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป

2. ครูมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมืองบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพิจารณาทางด้านดังนี้

2.1 ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อวิชาที่สอนตรงกับความรู้ความสามารถที่เรียนมา รองลงมาคือข้อบุคลากรมีทักษะและความถนัดในวิชาที่สอน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อการมีส่วนร่วมในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน และข้อ มีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ

2.2 ด้านการพัฒนาและธำรงรักษามูลค่าบุคลากร โดยภาพรวมและรายข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อบุคลากรเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน รองลงมาคือข้อบุคลากรมีทักษะในการนำความรู้/ประสบการณ์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อมีการปรับเปลี่ยนความรับผิดชอบการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

2.3 ด้านการรักษาระเบียบวินัย โดยภาพรวมและรายข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อผู้บริหารใช้อำนาจลงโทษทางวินัยตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด รองลงมาคือข้อส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจในระเบียบทางราชการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อบุคลากรมีที่ปรึกษาด้านกฎหมายกรณีกระทำความผิด

2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมและรายข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินอย่างเหมาะสม และข้อมีการกำหนดระยะเวลารายงานผลการประเมินอย่างชัดเจน รองลงมาคือข้อมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนางาน ข้อมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินอย่างชัดเจน และข้อมีการเตรียมหลักฐานและผลงานเพื่อประกอบการประเมิน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน และข้อการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

3. ครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมืองบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ

4. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมืองบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ

การอภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมืองบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การแสดงความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมืองบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีความอยู่ในระดับ มาก โดยมีความคิดเห็นในด้านด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการรักษาระเบียบวินัย ด้านการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากการบริหารงานบุคคลในสมัยปัจจุบัน ผู้บริหารคำนึงถึงผลสำเร็จที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและความสามารถตามศักยภาพของแต่ละบุคคล เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สามารถดำเนินกิจกรรมให้บรรลุถึงเป้าหมายตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา ดำเนินการรักษาระเบียบวินัยของบุคลากร ภายใต้กฎหมายระเบียบ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ และมีการวัดผล ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างเป็นธรรมและต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยาณี เลขลบ (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามประสบการณ์โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายบุคคล และครูหัวหน้าฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสังกัด พบว่าไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมืองบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ยังสอดคล้องกับ

พรทิพย์ กันทวิ (2558) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา (กลุ่มย่อยที่ 6) จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผลการวิจัยพบว่า

1) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา (กลุ่มย่อยที่ 6) จังหวัดพะเยา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ตามความคิดเห็นของครู ในภาพรวมรายด้านมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รองลงมา คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และด้านที่ต่ำที่สุด คือ ด้านการออกจากราชการ 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ยิ่งไปกว่านั้น การวิจัยเรื่องนี้ มีความสอดคล้องกับข้อค้นพบของ โสภณ เกียรติคุณ (2555) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามขอบข่ายการบริหาร 5 ด้าน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษา วินัย ซึ่งอภิปรายในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ด้าน 1 ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงว่าโรงเรียนมีการสำรวจความรู้ความสามารถของบุคลากรก่อนจัดเข้าปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การแบ่งงานและมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถ และจัดการเรียนการสอนตรงกับความรู้ความสามารถที่ได้จบการศึกษาและเรียนรู้มา จำนวนชั่วโมงการสอนต่อสัปดาห์มีความเหมาะสม มีการปฐมนิเทศบุคลากรก่อนจัดเข้าปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยาณี เลขลบ (2559) ที่ศึกษาเรื่องสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา

ด้าน 2 ด้านการพัฒนาและธำรงรักษามูลค่าบุคลากร โดยภาพรวมและรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงว่าโรงเรียนเห็นความสำคัญของการพัฒนาและธำรงรักษามูลค่าบุคลากร

มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้เพิ่มพูนประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการประเมินอย่างโปร่งใส จึงส่งผลให้บุคลากรมีความตระหนักและเอาใจใส่ต่อปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภณ เกียรติคุณ (2555) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท

ด้าน 3 ด้านการรักษาระเบียบวินัย โดยภาพรวมและรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความตระหนักเห็นความสำคัญของการรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน โดยผ่านกระบวนการมาตรการส่งเสริมการรักษาระเบียบวินัย ซึ่งผ่านการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับผู้บริหารในการดำเนินการทางวินัย รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบทางราชการ แนวทางในการปฏิบัติตามระเบียบ และเข้าใจในระบบระเบียบในการดำเนินการลงโทษทางวินัยของทางราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย สวัสดิ์ (2552) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 2

ด้าน 4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมและรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมีการวัดผล และประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม รวมทั้งมีการกำหนดระยะเวลาในการประเมินอย่างชัดเจน กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผล รวมทั้งการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมตามระยะเวลา ส่งผลให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากร มีความเสียสละทุ่มเท และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รณกฤต รินทะชัย (2557) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมืองบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามเพศ พบว่าครูที่มีเพศต่างกัน มีคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมืองบุรีรัมย์ ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน และปฏิบัติตามระเบียบ คู่มือปฏิบัติงาน และแนวทางปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ซึ่งรูปแบบและแนวทางในการบริหารงานบุคคลเหมาะสมกับทุกเพศ และได้ผลเท่ากัน ความแตกต่างระหว่างเพศจึงให้ผลไม่แตกต่าง เพราะว่าไม่ว่าครูเพศใดก็ต้องดำเนินการตามนโยบาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มานพ ไตรโยธี (2552)

ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับ
ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
มัธยมศึกษา อำเภอเมืองบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ทั้ง 4 ด้าน
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีคิดเห็นต่อ
การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจ
เป็นเพราะการบริหารโรงเรียนที่มีคุณภาพและประสบผลสำเร็จได้นั้น โรงเรียนจะต้องมีการ
บริหารงานโดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลากร
จึงจำเป็นต้องให้ครูทุกคนมีศักยภาพในการทำงานทุกด้าน มีการวางแผนงานบุคลากร โดยการจัด
บุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้รับการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ
มีการธำรงรักษามูลค่า สร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกฝ่าย ส่งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ
สร้างแรงจูงใจให้แก่เพื่อนร่วมงาน สนับสนุนให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ เพื่อนำไปสู่
การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความโปร่งใส และเป็นธรรมกับทุกฝ่าย
กับทุกเพศ และกับทุกคน โดยผ่านการมีส่วนร่วมจากครูทุกคน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการ
ประเมิน ออกแบบวิธีการประเมิน และรูปแบบการประเมิน ส่งผลให้ ครูที่มีประสบการณ์ในการ
ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง
บุรีรัมย์ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภณ เกียรติคุณ (2555) ที่ศึกษาเรื่อง
การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. สถานศึกษา ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ
วัดและประเมินผล เพื่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานอย่างชัดเจน
2. สถานศึกษา ควรมีการกำหนดระยะเวลาของการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน
และต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่มอื่น
2. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยต่างที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคลากร
ภายในสถานศึกษา

3. ควรศึกษาถึงรูปแบบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กันตยา เพิ่มผล. (2547). การบริหารผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ: ชรรคมผลการพิมพ์.
- กัลป์ยาณี เลขลป (2559). สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด นครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- กิติมา ปรีดีดิลก. (2532). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: อักษรพัฒนา.
- ชาญชัย อาจิณสมจาร. (2542). การบริหารการศึกษาศูนย์ส่งเสริม. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2545). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ทิสนา แหมมณี และชนาธิป พรกุล. (2544). การปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปราชญา กล้าผจญ. (2544). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2545). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปัทมา พุทธแสน (2551). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พรทิพย์ กันทวิ (2558). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา (กลุ่มย่อยที่ 6) จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 36. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- เพชร กล้าหาญ (2552). การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนครราชสีมา.
- ไพบุลย์ ยอดยิ่ง. (2545). กระบวนการบริหาร. มหาสารคาม: สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.
- ภาวิดา ธาราศิริสุทธิ, ศิริพงษ์ เสาภาชน. (2559). การศึกษาอิสระ Independent Studies. กรุงเทพมหานคร: มิตรภาพการพิมพ์และสื่อดิจิทัล จำกัด.

- ภาวีกา ธาราศิริสุทธิ. (2550). *การจัดและการบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภิญโญ สาร. (2526). *หลักบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช
- มานพ ไตรโยธี (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รณกฤต รินทะชัย (2557). *การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม.
- วิชัย สวัสดิ์ (2552). *การศึกษาการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนครราชสีมา.
- สงวน สิทธิเลิศอรุณ. (2523). *ธุรกิจการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: อักษรบัณฑิต.
- สมเกียรติ พ่วงรอด. (2544). *การบริหารงานบุคคล*. ปัตตานี : คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- สมยศ นาวิก. (2540). *การบริหาร และพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. (2553). *การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานในสังกัด*. บุรีรัมย์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2545). *คู่มือการสรรหาและการเลือก
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์
(ร.ส.พ.).
- ไสภณ เกียรติพนคุณ (2555). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท*.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- อุษณีย์ จิตตะปาโล และนุตประวีณ์ เลิศกาญจน์วดี. (2548). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ :
ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- Shermerthorn, J. R. (1996). *Management and organizational behavior essentials*. 5th ed. New
York : John Wiley and Sons.