

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนกำแพง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

นางสาวกนิษฐา โนนสูง

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนกำแพง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนกำแพง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยใช้ตารางเครซี่และมอร์แกน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random sampling)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนกำแพง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ครูมีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนกำแพง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนกำแพง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ความคิดเห็น การบริหารงานบุคคล

ความนำ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 39 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังคณะกรรมการสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษา โดยตรงใน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ซึ่งในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน อาจกล่าวได้ว่า การบริหารงานบุคคลหรือการจัดการด้านบุคลากรนั้นคือภารกิจที่ยากและสำคัญมาก ซึ่งไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานในองค์กรประเภทใดก็ตาม ถ้าการบริหารบุคคลใน

องค์กรนั้นขาดประสิทธิภาพ องค์กรนั้น ๆ ก็ย่อมจะเจริญได้ยาก ความเจริญก้าวหน้าในแต่ละองค์กรขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละด้าน ถ้าบุคลากรเหล่านั้นขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่ได้รับการส่งเสริมหรือสนับสนุนที่เหมาะสม ได้รับมอบหมายงานไม่ตรงตามความสามารถและความถนัดของตน หรือหย่อนสมรรถภาพในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบงานนั้นก็บกร่องและยากที่จะบรรลุ จุดมุ่งหมายสูงสุดในการปฏิบัติงานขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการ บริหารงานบุคคลให้ได้ผลดีที่สุดและได้รับความสำเร็จ ซึ่งการจัดการกับบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์อัน เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดนี้เป็นปัจจัยสำคัญมากที่สุดในการพัฒนาองค์กรและการนำพาองค์กรไปสู่การ บรรลุจุดมุ่งหมาย (อรวีร์ นาคสุวรรณ , 2556)

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงาน ได้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน การบริหารงานโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จทุกด้านได้นั้น บุคลากรต้องมี คุณภาพ มีขวัญกำลังใจ มีความสุขภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครู บุคลากรของโรงเรียนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและควรได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความ มั่นคงความก้าวหน้าในชีวิต (อรัญญา วงษาคร , 2556)

เนื่องจากการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันนี้ ยังประสบ ปัญหาในการปฏิบัติอยู่มาก เช่น ปัญหาการจัดบุคลากรลงสู่งานที่ไม่ตรงตามความสามารถและความถนัด ปัญหาบุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ปัญหาการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถของ บุคลากร ปัญหาการจัดสวัสดิการที่ไม่เหมาะสมและไม่ตรงตามความต้องการ ปัญหาการประเมินผลการ ปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ไม่โปร่งใสเป็นธรรม ตลอดจนปัญหาการไม่ปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อปฏิบัติของทางราชการ เป็นต้น

ดังนั้น ความต้องการความคิดเห็นหรือทรรศนะของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลถือได้ว่าเป็น ข้อมูลที่มีคุณค่าต่อการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคลากร และสามารถที่จะสะท้อนให้เห็นถึงผลการดำเนินงาน ในการจัดการกับบุคลากรที่ส่งผลไปสู่คุณภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ผ่านมา

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการ บริหารงานบุคคล โรงเรียนกำแพง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 28 เพื่อให้ทราบว่าครู มีความคิดเห็นอย่างไรต่อการบริหารงานบุคลากร และเป็นข้อเสนอในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงาน บุคคล เมื่อครูคือทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าและสำคัญที่สุดในสถานศึกษา ครูจึงจำเป็นต้องมีขวัญกำลังใจ มีความรู้ความสามารถ รวมทั้งมีระเบียบวินัยและยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพครูแล้ว ย่อมส่งผลต่อคุณภาพ ของการจัดการศึกษาในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดตามเป้าหมายของการจัด การศึกษาและนำไปสู่ประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนเพื่อการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนกำแพง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนกำแพง ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนกำแพง ที่ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอนและฝ่ายสนับสนุนการศึกษา จำนวน 120 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย จำนวน 92 คน โดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน)

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนกำแพงใน 4 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการรักษาวินัย

เครื่องมือที่ใช้ในศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในศึกษาวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Congruence (IOC) ซึ่งได้ค่าคะแนนรายข้อมากกว่า 0.8 ขึ้นไป และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของของครอนบาค (Cronbach' Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น ในด้านการพัฒนาบุคลากร เท่ากับ .90 ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ เท่ากับ .88 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เท่ากับ .91 และด้านการรักษาวินัย เท่ากับ .94 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนกำแพง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนกำแพง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามเพศ โดยใช้ t-test
4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนกำแพง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนกำแพง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ครูมีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนกำแพง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยมีความคิดเห็นภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนกำแพง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนกำแพง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ครูมีการแสดงความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนกำแพง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหารที่มีความสัมพันธ์ และมีค่าสูงสุดของกระบวนการบริหาร หรือวิธีการ

บริหารองค์การโดยทั่วไป เพราะความสำเร็จของงานนั้นขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ ที่จะพัฒนาคุณภาพของการศึกษาให้มีศักยภาพ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การ การบริหารสถานศึกษาจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากร หากบุคลากรของสถานศึกษาใดเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถก็จะทำให้สถานศึกษานั้นมีการพัฒนาไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตรงกันข้ามหากสถานศึกษาแห่งใดมีบุคลากรที่ขาดคุณภาพ ก็จะทำให้สถานศึกษานั้นไม่เจริญก้าวหน้าเท่าที่ควร สถานศึกษาทุกแห่งจึงให้ความสำคัญกับการบริหารบุคลากรในแต่ละขั้นตอน ตั้งแต่การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การสร้างขวัญกำลังใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนถึงการรักษาวินัย ซึ่งสอดคล้องกับ สุรพล พิศดาร (2557, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยศึกษาการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนเกาะแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนเกาะแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ได้มีการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามแนวระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และฉบับที่ 2 พ.ศ.2553 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ได้คำนึงถึงบทบาท ภารกิจ และหน้าที่ตามกฎหมายที่ได้รับไว้ในการจัดการศึกษาจะบรรลุและประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังมีการบริหารงานบุคคลที่เป็นไปในแนวทางการบริหารงานบุคคลตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ซึ่งการบริหารงานงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้ระเบียบกฎหมาย เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนามีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ และเมื่อพิจารณาทางด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับ 3 ลำดับ ดังนี้ 1. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาผลงานในการเลื่อนวิทยฐานะอย่างต่อเนื่อง มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีแก่บุคลากรโดยยึดผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ ใช้หลักคุณธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสเป็นธรรม และมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันกำหนดเกณฑ์พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี 2. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรได้ไปศึกษา ศึกษาน เพื่อศึกษาและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานกับหน่วยอื่น และจัดให้มีสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างเหมาะสมทั่วถึง เช่น สวัสดิการบ้านพักครูจัดให้มียามรักษาความปลอดภัย จัดให้มีงานเลี้ยงในเทศกาลปี

ใหม่ จัดงานมุทิตาจิตแก่ครูและบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ เป็นต้น และ 3. ด้านการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร จึงให้ความสำคัญสนับสนุนส่งเสริม ครูและบุคลากรในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐชานันท์ รัตนคำ (2557, บทคัดย่อ) ที่พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นว่า ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล และด้านการให้ค่าซึ่งบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุดนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลที่จะทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานบุคคล ซึ่งมุ่งเน้นที่การให้ความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลบางรูปแบบ โดยมุ่งหวังที่จะปลูกฝังทัศนคติที่ดีให้กับบุคคลและทำให้เกิดบรรยากาศ ที่ดีในองค์กรของตน แนวคิดนี้ตั้งอยู่บน ความเชื่อที่ว่า ทัศนคติที่เหมาะสมจะนำไปสู่งานและโครงสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติเกี่ยวกับงานที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการพัฒนาตนเอง หรือ “ปัจจัยจูงใจ” ที่เกิดจากงาน ได้แก่ ความสำเร็จและการได้รับคำยกย่องชมเชยสำหรับสิ่งที่ทำสำเร็จนั้น ซึ่งเป็นวิธีที่ทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จอีกด้วย

1.1 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้เล็งเห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคลในด้านการพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่การสำรวจความต้องการและความจำเป็นก่อนการพัฒนา ตลอดจนส่งเสริมให้มีการจัดตั้งเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียน มีการอบรมตามกิจกรรมของกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอนเพื่อครูจะได้เพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับสาขาวิชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ เอี่ยมตาล (2559, บทคัดย่อ) ที่พบว่า ในด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ สถานศึกษามีส่วนร่วมในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะความรู้ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้อาจมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เล็งเห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โดยเฉพาะด้านการพัฒนาบุคลากรซึ่งถือเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนงานไปสู่ความสำเร็จ และเมื่อพิจารณารายชื่อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับ 3 ลำดับ ดังนี้ 1. สำรวจความต้องการและความจำเป็นก่อนการพัฒนา เนื่องจากการส่งครูและบุคลากรของโรงเรียนออกไปพัฒนาฝึกอบรมต่าง ๆ อาจมีค่าค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ และมีครูที่สังกัดอยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่แตกต่างกันไปตามสาขาวิชา ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญกับการสำรวจความต้องการและความจำเป็นก่อนการส่งออกไปพัฒนา เพื่อให้การพัฒนานั้นเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด ส่งเสริมให้จัดตั้งเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียน เนื่องจากผู้บริหารเล็งเห็นถึงปัจจัยในการพัฒนางานให้ก้าวหน้าว่ามีความ

จำเป็นต้องอาศัยการศึกษา หาความรู้ หรือมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูที่สอนในกลุ่มสาระฯเดียวกัน เพื่อเป็นการเปิดโลกทัศน์ใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาพัฒนาตนเองให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2. จัดให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อนำผลมาพัฒนาใช้ต่อไป อาจเป็นผลมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเดินทางไปศึกษาดูงานนอกสถานที่เป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นการศึกษาผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในภูมิภาคต่าง ๆ ที่มีสภาพแวดล้อมแตกต่างไปจากโรงเรียนของตนเอง เพื่อให้เกิดการศึกษาเปรียบเทียบถึงวิธีการดำเนินงานทั้งการบริหาร และการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนเป็นการถือโอกาสให้คณะครูได้พักผ่อนจากการทำงานมาตลอดปีในการไปเยี่ยมชมวิถีความเป็นอยู่ของชุมชนที่เดินทางไปศึกษาดูงานด้วย และ 3. มีการจัดเตรียมงบประมาณไว้สำหรับการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากสถานศึกษาต้องดำเนินการด้านงบประมาณของสถานศึกษาให้ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัด ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญกับการจัดทำโครงการ/งบประมาณ ของงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา

1.2 ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ครูมีความคิดเห็นโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารเมื่ออาชีพจะตระหนักถึงการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูและบุคลากร เพราะขวัญกำลังใจเป็นสภาพจิตใจและพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกให้เห็นถึงลักษณะและความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งความดูแลเอาใจใส่ของผู้บริหารสามารถส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูและบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ จุฑารัตน์ แสงสุข (2557 , บทคัดย่อ) ที่พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ณัฐชนันท์ รัตนคำ (2557, บทคัดย่อ) ที่ผลการศึกษาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการบำรุงรักษาบุคคล และเมื่อพิจารณารายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ 3 ลำดับ ดังนี้คือ 1. จัดสวัสดิการพิเศษให้แก่บุคลากรนอกเหนือจากที่ทางราชการจัดให้ เนื่องจากการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการเสริมสร้างขวัญกำลังใจที่ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติกานต์ เมืองขวัญใจ (2554 , หน้า 55) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการจัดสวัสดิการเพื่อพัฒนาและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพานพิทยาคม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีการแบ่งการจัดสวัสดิการออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มแรก แสดงความต้องการสวัสดิการประเภทแรงจูงใจมากเป็นลำดับแรก กลุ่มที่สอง แสดงความต้องการสวัสดิการประเภทการบำรุงรักษาความต้องการเป็นลำดับสอง กลุ่มที่สาม ความต้องการสวัสดิการของครูและบุคลากรมีความแตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารให้ความสำคัญกับสวัสดิการประเภทแรงจูงใจ ซึ่งกลุ่มนี้ ถือว่า เป็นส่วนช่วยในการขับเคลื่อนบุคลากรในองค์กรให้มีแรงจูงใจในการทำงาน 2. มีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อเพื่อเอื้อแก่กัน เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันของบุคลากร ซึ่งเน้นให้สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อเพื่อเป็นมิตรต่อกัน เพื่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี และ 3. มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความประทับใจสำหรับบุคลากรที่รับตำแหน่งใหม่หรือบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาให้ความสำคัญเอาใจใส่กับความรู้สึกที่ดีในการพบกันครั้งแรก และ

แสดงมุทิตาจิตที่เป็นมิตรไมตรีต่อกันในการสิ้นสุดการทำงาน จึงเน้นให้มีกิจกรรมพิเศษเพื่อสร้างความประทับใจให้กับบุคลากรผู้มารับตำแหน่งใหม่ และผู้เกษียณอายุราชการไป

1.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครูมีความคิดเห็นโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย โปร่งใส ยึดผลการปฏิบัติงานเป็นหลักในการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ งามอน (2559 , บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษา เกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ที่พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง มีการบริหารงานในระดับดี และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวีร์ นาคสุวรรณ (2556 , บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยศึกษา ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน รวมทั้งด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย และเมื่อพิจารณารายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ 3 ลำดับ ดังนี้คือ 1. นำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานบุคคล เนื่องมาจากผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของผลการประเมิน โดยนำเอาวงจรการพัฒนาของเดมมิ่ง (PDCA) มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ซึ่งให้ความสำคัญกับขั้นตอนของการนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2. มีการวิเคราะห์ผลจากการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และมีการแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทุกคนรับทราบในการพิจารณาความดีความชอบ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นธรรม โปร่งใสในการพิจารณาให้คะแนนอย่างมีหลักเกณฑ์ทาง โดยมีการตั้งเกณฑ์การให้คะแนนอย่างชัดเจนจึงสามารถแจ้งผลการประเมินและอธิบายถึงที่มาของคะแนนได้อย่างถูกต้อง และ 3. ประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรทุกคนด้วยความเสมอภาค ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารได้กำหนดหลักเกณฑ์การปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจนแล้วว่า ในการประเมินนั้นบุคลากรแต่ละคนจะต้องมีผลงาน / ชิ้นงาน อะไรบ้าง และมีน้ำหนักคะแนนเท่าใด โดยแจ้งให้ทราบทั่วกันในที่ประชุมและปฏิบัติกับทุกคนโดยเสมอภาค

1.4 ด้านการรักษาวินัย ครูมีความคิดเห็นโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษา ให้ความรู้และแนวปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ มีการกำหนดมาตรการและการดำเนินการป้องกันการกระทำและประพฤติผิดวินัยของข้าราชการครูในโรงเรียน มีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติ กรณีมีการร้องเรียนขอความเป็นธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน และผู้บริหารเอาใจใส่ในการสังเกต ตรวจสอบ ดูแล ป้องกัน ขจัดเหตุ เพื่อมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกระทำผิดวินัยและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติ กรณีมีการร้องเรียนขอความเป็น

ธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของอภิชาติ เอี่ยมตาล (2559,บทคัดย่อ) ที่พบว่า สถานศึกษามีการกำหนดกฎ ระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และเมื่อพิจารณารายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ 3 ลำดับ ดังนี้คือ 1. มีการแก้ไขปัญหามูลสารที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบวินัยอย่างเสมอภาค ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีลักษณะนิสัยที่เข้มงวด ยึดถือกฎระเบียบ และมีความยุติธรรม จึงค่อนข้างเอาจริง เอาจังกับบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบวินัยอย่างเสมอภาคกัน 2. มีการให้ความรู้เรื่องแนวปฏิบัติการรักษาระเบียบวินัย ทั้งนี้เพราะผู้บริหารจะตระหนักถึงความสำคัญในการให้ความรู้เรื่องระเบียบวินัยแก่บุคลากรเสมอโดยจะใช้โอกาสในการประชุมประจำเดือนสอดแทรกความรู้เรื่องของวินัยข้าราชการให้บุคลากรได้ตระหนักและถือปฏิบัติอย่างถูกต้อง และ 3. มีการนิเทศกำกับติดตามเกี่ยวกับการรักษาระเบียบวินัยเป็นประจำ อาจเนื่องมาจากลักษณะนิสัยที่เข้มงวดกวดขันของผู้บริหาร จึงมีการจัดตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบในการนิเทศกำกับติดตามเรื่องการรักษาระเบียบวินัยอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่องานบุคคล โรงเรียนกำแพง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้การดูแลเอาใจใส่กับบุคลากรใน โรงเรียน โดยถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวีร์ นาคสุวรรณ (2556 , บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยศึกษา ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 ที่พบว่า ครูเพศหญิงและเพศชายมีความพึงพอใจในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณา พละพันธ์ (2556 , บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่องานบุคคล โรงเรียนกำแพง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เพราะทั้งครูที่มีประสบการณ์มากและประสบการณ์น้อยต่างได้รับโอกาสจากผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน และครูที่มีประสบการณ์มากกว่าได้ถ่ายทอดสอนงานให้ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่าจึงทำให้ทุกคนในโรงเรียนปฏิบัติงานภายใต้กรอบแนวปฏิบัติเดียวกัน ส่งผลให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพล พิศดาร (2557,บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ รามอน (2559,บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี

พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเทพ เท่งประกิจ (2557, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปรการศึกษา ประกอบด้วย วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ควรให้การพัฒนาบุคลากรโดยยึดประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญโดยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญและนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในแก้ปัญหาและการพัฒนา เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในโอกาสต่าง ๆ ให้มากขึ้น เพื่อเป็นการการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรซึ่งจะส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของการทำงานที่ดีขึ้น

1.3 โรงเรียนควรสร้างเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้ครูและบุคลากรทุกคนได้ถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน โดยผู้บริหารอาจให้บุคลากรจากกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ มาร่วมดำเนินกันทำงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใส ยุติธรรม

1.4 ควรมีมาตรการให้บุคลากรรักษาระเบียบวินัยในโรงเรียนอย่างเหมาะสม ด้วยการให้ความรู้และแนวปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญและนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในแก้ปัญหาและการพัฒนา เพื่อให้การบริหารงานบุคคล ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา ระหว่างเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคล

2.2 ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานสำหรับสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

เอกสารอ้างอิง

จันจิรา อินตะเสาร. (2550). การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จิราภรณ์ พันธุ์น้อย. (2547). การพัฒนาวิสัยข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.ถ่ายเอกสาร.

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2546). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.

ดัสกร คำมา. (2550). การศึกษาการดำเนินการรักษาวิสัยข้าราชการครูของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรจน์

ธงชัย สันติวงษ์. (2542). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ:ไทยวัฒนาพานิช.

ธัญญา ผลอนันต์. (2547). การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล : แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.

นัยนา วงศ์จรรยา. (2541). การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บุญเลิศ ไพรินทร์.(2548) พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักข้าราชการพลเรือน.

บรรยงค์ โตจินดา.(2546). การบริหารงานบุคคล(การจัดการทรัพยากรมนุษย์).กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2542). การจัดการและบริหารอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ:ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2548). การบริหารทรัพยากรมนุษย์.พิมพ์ครั้งที่ 5.กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

พอลดา บุตรสุทธีวงศ์. (2553). การบริหารสถานศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัทมิตรภาพการพิมพ์และสตูดิโอ จำกัด.

ภคินีสุนิตย์ ราชจำปา. (2543). การบริหารงานโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดอัครสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง. การศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

มิชชัย น้อยเมืองคุณ. (2542). การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน ประถมศึกษาของผู้บริหารและครู อาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย. การศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษา มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. สาขาวิทยาการจัดการ. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน.พิมพ์ครั้งที่, 2546.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2539). การจัดการโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

_____. (2546). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์

ประชาชน.

วรรณารถ แสงมณี. (2543). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

วิชัย โถสุวรรณจินดา.(2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โพรเพซ.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2542). การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิศุทธ.

วีรพจน์ เคงสม. (2551) การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนชุมชนพรบริหารธุรกิจ ตามความคิดเห็นของครู
เจ้าหน้าที่ และพนักงาน. สืบค้นเมื่อวันที่ 28 กันยายน 2555 จาก <http://tdc.thailis.or.th/tdc>

วีระ สุรินทร์. (2552). การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่.
การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เวชยันต์ สุขสีดา. (2554). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาใน
ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 2 สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.
การศึกษาอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศิริอร ชันถนัด. (2549). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : อักษรวิพัฒน์ .

สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: บริษัท ซีระฟิล์มและ
ไซเท็กซ์ จำกัด.

สมวาท จงหมื่นไวย. (2543). ศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู และผู้บริหารโรงเรียน
เกี่ยวกับการรักษาระเบียบวินัยข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง.(2542). การพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สนิท สายปิ่นดา. (2545). การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุดา สุวรรณภิรมย์. (2548). เอกสารคำสอนวิชา การบริหารงานบุคคล (Personnel Management).
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุนทร อามาตย์. (2544). การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม. การศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษา
มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุนันทา เลहनันท์. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์.

สุภาพร พิศาลบุตรและขงยุทธ เกษสาคร.(2549). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ

: วี เจ ปรินต์ติ้ง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). **บริหารศาสตร์ ชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา**

ระดับสูง เล่ม 4. กรุงเทพฯ ฯ: บริษัทคัมปายอิมเมจจิ้งจำกัด.

เสนาะ ดิยาวี. (2549). **การบริหารงานบุคคล.**พิมพ์ครั้งที่ 1.กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อนิวัช แก้วจางงค์. (2552). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** สงขลา : นำศิลป์โฆษณา.

อาภัสสรี ไชยคุณา. (2542). **การจัดการทรัพยากร.** กรุงเทพฯ ฯ โอเดียนสโตร์.

อัญชลี โพธิ์ทองและสังคม ลาภเจริญ.(2549).**การบริหารบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ .**

กรุงเทพฯ:มิตรภาพการพิมพ์และสตูดิโอ

อำนาจ แสงสว่าง. (2544). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ ฯ : อักษราพัฒนา.กรุงเทพฯ:

BK อินเตอร์พรีนซ์ จำกัด.