

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียน กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

เขต 1

Personnel Administration of School Administrators According to The Perception of Teachers under The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1 Group 6

สุธินาท ช่วยประสม¹ และอำนวย ทองโปร่ง²

Sutthinat Chuaiprasom¹ and Amnuay Thongprong²

Received : April 6, 2022; Revised : May 17, 2022; Accepted : May 20, 2022

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการรับรู้ของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 248 คน ปีการศึกษา 2564 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison)

คำสำคัญ (Keywords) : การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนมัธยมศึกษา

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง; Master Student of Education Program in Administration, Ramkhamheang University, Bangkok, Thailand; e-mail : sutthinat50@gmail.com

² คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง; Master Student of Education Program in Administration, Ramkhamheang University, Bangkok, Thailand.

Abstract

The purpose of this research was to study and compare teachers' perceptions of personnel management of school administrators in group 6 schools under the Bangkok Secondary Education Service Area Office 1 classified by educational level. work experience The sample group used in this research was 248 teachers in group 6 schools under the Bangkok Secondary Education Service Area Office, District 1, Academic Year 2021. The research instrument was a questionnaire on personnel management of educational institution administrators according to the perceptions of teachers in group 6 schools under the Bangkok Secondary Education Service Area Office 1. The stats used in the research were frequency values, hundred values. each mean, standard deviation Double Differences Using Chef's Method

Keywords : The Personnel Administration, The school administrators, The Schools Subordinating

บทนำ (Introduction)

ปัจจัยสำคัญของการบริหารนั้นประกอบไปด้วยสิ่งสำคัญ 4 ประการ นั่นก็คือ มนุษย์, เงินทุน, วัสดุอุปกรณ์ต่าง, และการบริหารจัดการ ใน 4 ประการนี้ส่วนที่มีความสำคัญที่สุดเห็นจะเป็นมนุษย์ เพราะเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์มากที่สุด การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้า และถือว่าเป็นภารกิจสำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังสถานศึกษา โดยให้อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นอำนาจตามกฎหมายกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในภารกิจงาน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหาร ส่งผลให้การบริหารงานภายในสถานศึกษามีความอิสระ ไม่ซับซ้อนในการปฏิบัติงาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545 : 43)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงเป็นอันดับแรก เนื่องจากการดำเนินงานที่เกี่ยวกับบุคคล เริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคคล การดำรงรักษาบุคคล การพัฒนาบุคคล และการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่มีส่วนในการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพอย่างมาก (เทพรัตน์ ดาวเรือง, 2560) ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของการบริหารทุกประเภท แม้จะมีความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมากขึ้นเป็นลำดับ หากการจัดการด้านการบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพก็จะทำให้มีการพัฒนาองค์การตลอดรวมไปถึงการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550 : 51-52)

โรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลเป็นหนึ่งในกระบวนการบริหารที่สำคัญประการหนึ่งเพื่อดำรงรักษาบุคคลให้อยู่ในองค์กร มีประสิทธิภาพในการทำงาน และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา แต่ยังพบว่าผู้บริหารได้ให้ความสำคัญในด้านการบริหารงานบุคคลน้อยมาก ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาขาดคนที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะทาง และขาดประสิทธิภาพในการทำงาน (รายงานประจำปีของสถานศึกษา โรงเรียนราชวินิตบางแคปานขำ, 2562)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นข้อมูลในการวางแผนและยกระดับคุณภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ให้มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

ประชากรกลุ่มและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 10 โรงเรียน ข้าราชการครูจำนวน 742 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่ม 6 ปีการศึกษา 2564 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 10 โรงเรียน ข้าราชการครูจำนวน 248 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen (Cohen, Manion and Morrison, 2011 : 147)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert scale) มี 47 ข้อคำถาม

1. หาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) แต่ละข้อซึ่งได้ค่าคะแนน 0.60 – 1.00

2. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีค่าหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' s Alpha Coefficient) พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .967

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในกลุ่ม 6 จำนวน 10 โรงเรียน

2. ผู้วิจัยนำหนังสือข่า่งต้นพร้อมแบบสอบถาม ส่งไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนในกลุ่ม 6 เพื่อส่งแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามผ่านทาง Google form

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน โดยการหาค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage)
2. การรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. เปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการทดสอบค่าที (t-test) และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยการทดสอบค่าแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ครูมีการรับรู้ต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการรับรู้ของครู		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1.การวางแผนอัตรากำลัง	4.04	.66	มาก
2.การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.07	.67	มาก
3.การดำรงรักษาบุคคล	4.03	.63	มาก
4.การพัฒนาบุคลากร	4.09	.55	มาก
5.การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.14	.54	มาก
รวม	4.07	.53	มาก

จากตาราง 1 พบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมา คือ การพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.09$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การดำรงรักษาบุคคล ($\bar{X} = 4.03$)

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของครูในโรงเรียนกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่ม 6	ระดับการศึกษา					
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป		t	p
	(n=152)		(n=96)			
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1.การวางแผนอัตรากำลัง	3.82	.66	4.37	.51	-7.357	.000*
2.การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	3.91	.62	4.31	.68	-4.733	.000*
3.การอัตรารักษาบุคคล	3.95	.53	4.13	.76	-2.055	.042*
4.การพัฒนาบุคลากร	3.98	.48	4.42	.61	-4.000	.000*
5.การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.00	.47	4.34	.56	-4.951	.000*
รวม	3.93	.50	4.28	.51	-5.347	.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของครูในโรงเรียนกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 จำแนกตามระดับประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคลของ		ประสบการณ์ในการทำงาน						
ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน กลุ่ม 6	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี		F	p
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1.การวางแผนอัตรากำลัง	3.75	.65	4.18	.60	4.40	.50	24.773	.000*
2.การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.82	.64	4.25	.62	4.30	.64	15.019	.000*
3.การจํารักรักษาบุคคล	3.90	.52	4.06	.70	4.23	.70	5.928	.003*
4.การพัฒนาบุคลากร	3.94	.46	4.21	.57	4.21	.61	7.876	.000*
5.การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.95	.44	4.26	.52	4.32	.60	12.945	.000*
รวม	3.87	.48	4.20	.51	4.30	.51	16.507	.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่ม 6 สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จึงเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé's post hoc comparisons)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะปัจจัยสำคัญของการบริหารคือคน เพราะคนคือทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์มากที่สุดในการบริหารจัดการแต่ละองค์กร บุคคลที่มีศักยภาพย่อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องตระหนักเอาใจใส่ดูแลบุคลากรในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานได้รับการตอบสนองตามความต้องการในด้านต่างๆ อย่างเต็มที่ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับฐิติพร สิมสวัสดิ์ (2561) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระนอง พบว่าการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการต่างๆ ในการดำเนินการจัดการเกี่ยวข้องกับคนให้ปฏิบัติงานและกิจกรรมทั้งปวงที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับพิชญามณูญ์ ลาวชัย (2562) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่าผู้บริหารต้องใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกนอกราชการ เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อให้ดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และสอดคล้องกับเทพรัตน์ ดาวเรือง (2560) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า การบริหารงาน

บุคคลเป็นกระบวนการบริหารงานบุคคลเพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องมีอย่างยิ่งที่จะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อจะได้นำหลักการและแนวคิดไปเป็นแนวทางในการดำเนินงานโดยสอดคล้องกับกลยุทธ์และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

ซึ่งอภิปรายผลเป็นรายด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 การวางแผนอัตรากำลัง พบว่าครูมีการรับรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการจัดแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา กระบวนการในการสำรวจความต้องการของสถานศึกษา นอกจากนั้นแล้วยังมีประชุมวางแผนกำหนดอัตรากำลังของครูร่วมกับบุคคลที่ต้องการเสนอต่อเขตพื้นที่การศึกษาในแต่ละปี จึงทำให้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วิภาดา สารมัย (2562) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ผู้บริหารมีการวางแผนอัตรากำลัง ประเมินความต้องการกำลังคนจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีนโยบายและระเบียบที่ชัดเจนเพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่ง เข้ามาปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม อีกทั้งยังสอดคล้อง เค็ก อ่อนพุ่ม (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 พบว่า ผู้บริหารมีการวางแผนอัตรากำลังและประเมินสภาพความต้องการ อัตรากำลัง การจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วเสนอแผนอัตรากำลัง เพื่อขอความเห็นชอบต่อเขตพื้นที่การศึกษา และมีการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง รวมทั้งพัฒนาศักยภาพครูเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

1.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง พบว่าครูมีการรับรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการสรรหาครูเข้ามาทำงาน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของครูที่ดำเนินการสรรหา มีการกำหนดคุณสมบัติของครูที่สรรหาให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และมีคัดเลือกเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับงาน โดยความโปร่งใส ชัดเจน ตรวจสอบได้ สอดคล้องกับวิภาดา สารมัย (2562) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้กล่าวว่า ผู้บริหารมีกลวิธีในการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ

เหมาะสมกับงานเข้าร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการกระบวนการและหลักการต่าง ๆ ที่เหมาะสมโดยจัดแนวทางปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจในเรื่องของโอกาสในความก้าวหน้ามีการประชาสัมพันธ์กำหนดคุณสมบัติ มีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหา มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งในแต่ละขั้นตอนดำเนินการด้วยความยุติธรรม จะส่งผลให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

1.3 การธำรงรักษาบุคคล พบว่าครูมีการรับรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพกับครูในโรงเรียน มีการจัดสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูอย่างทั่วถึงและเพียงพอ ส่งเสริมให้ครูมีสุขภาพและร่างกายจิตใจที่สมบูรณ์ ยกย่องชมเชยครู กรณีที่มีผลงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารตระหนักและให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรเปรียบเสมือนทรัพยากร อันมีค่ายิ่งในการขับเคลื่อนโรงเรียนให้ก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับสุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561) ได้ศึกษาการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ได้กล่าวว่า กระบวนการที่มีสายบังคับบัญชาแสดงความสัมพันธ์ของบุคลากรในงานแต่ละงานอย่างชัดเจนเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์การเป็นอย่างมาก เนื่องจากประสิทธิภาพของงานย่อมขึ้นอยู่กับการทำงานของบุคลากรจึงเป็นหน้าที่ขององค์การที่จะต้องหาวิธีการส่งเสริม ประกอบด้วยแรงจูงใจ การให้ค่าตอบแทน การให้สวัสดิการ การรักษาขวัญ และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรมีกำลังใจที่ดี

1.4 การพัฒนาบุคลากร พบว่าครูมีการรับรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะผู้บริหารมีจัดปฐมนิเทศครู ก่อนเข้าปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีการสำรวจและรวบรวมข้อมูลการขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของครู เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการให้ครูขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด ส่งเสริมความรู้ความสามารถให้แก่ครูในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง และแนะนำให้ครูนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา สอดคล้องกับสุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561) ได้ศึกษาการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้คนที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ ทักษะ ทักษะคติ ค่านิยม ความสามารถของบุคคล มีทักษะความชำนาญตลอดจนเจตคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การนิเทศงาน การศึกษาดูงาน การอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการต่อ และการศึกษาด้วยตนเอง อีกทั้งยังสอดคล้องกับวินิดา เหลนปก (2560) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชบุรณบุรี (ไสวราชบุรณอุปถัมภ์) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม

สัมมนา ศึกษาสถานนอกสถานที่หรือเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาความรู้ ศักยภาพ และนำมาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน นอกจากนี้ผู้บริหารควรมีแผนความก้าวหน้าในสาขาวิชาชีพในแต่ละสายงาน และควรมีการจัดการนิเทศการเรียนการสอน

1.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่าครูมีการรับรู้โดยภาพรวมระดับมาก เพราะผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานถือว่าเป็นกระบวนการและเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานบุคคลที่สามารถช่วยเหลือ และพัฒนางานขององค์กรให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวนิดา เหลนปก (2560) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมระดับมาก ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของเขตพื้นที่การศึกษาและที่ ก.ค.ศ. กำหนดการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษารวมทั้งรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานในส่วนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้องขอได้รับทราบ อีกทั้งสอดคล้องกับพิชญามณูชุล ลาวชัย (2562) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ได้กล่าวว่า ผู้บริหารมีการกำหนดวัตถุประสงค์ แผนการประเมินผล การประเมินผลการปฏิบัติ วิธีการ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด และแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบแล้วนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรต่อไป

2. ผลการเปรียบเทียบการรับรู้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของครูในโรงเรียนกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของครูในโรงเรียนกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะครูมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีวุฒิภาวะ มุมมอง ทักษะประสบการณ์ และองค์ความรู้ในการนำมาประยุกต์ใช้กับการทำงานได้ดี และได้รับการยอมรับในบุคลากรในโรงเรียนได้เข้าร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน สอดคล้องกับสุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561) ได้ศึกษาปัญหา

และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความเห็นต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานบุคคลไม่เท่าเทียมกับในแต่ละสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องให้ความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานบุคคลให้ทุกคนในสถานศึกษาร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและให้บรรลุวัตถุประสงค์

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันการรับรู้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์มากกว่าทำงานมาช่วงระยะเวลาหนึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเริ่มรู้กระบวนการทำงานส่งผลให้แสดงออกทางการรับรู้ต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมจะมีความแตกต่างจากผู้ที่เริ่มเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ ดังนั้นจึงส่งผลให้การแสดงออกทางการรับรู้มีความแตกต่างกันออกไป สอดคล้องกับ สีวรรณ ไชยกุล (2562) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลาเขต 3 ผลเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลาเขต 3 จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน และ ขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่าประสบการณ์ในการทำงานยิ่งมากขึ้นส่งผลให้การทำงานมีความเป็นระบบระเบียบและเป็นไปตามมาตรฐานเพิ่มมากขึ้นเช่นกันและสอดคล้องกับ จิตติพร สิมสวัสดิ์ (2561) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระนอง โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ทำงานของผู้บริหารและครูผู้สอนพบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุและ ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระนอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การวางแผนอัตรากำลัง ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์ปริมาณงานของครู เพื่อวางแผนการจัดอัตรากำลังของครูให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา

1.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารควรมีนโยบายแผนงานการสรรหาครูในการเข้าทำงาน เพื่อให้ได้ครูที่ช่วยสอนในวิชาเอกที่ขาดแคลน ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา ผ่านกระบวนการสรรหาให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานโดยความถูกต้องและเป็นธรรม

1.3 การดำรงรักษาบุคคล ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อเป็นการเสริมสร้างสัมพันธภาพกับครูในโรงเรียน

1.4 การพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรมีการจัดทำแผนพัฒนาครูของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมความรู้ความสามารถให้แก่ครูในการพัฒนาตนเอง เพื่อเตรียมความพร้อมให้มีคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต หรือตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

1.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรพิจารณาการประเมินผลงานของครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรด้วยกัน เพื่อเป็นที่ยอมรับของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา และนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุงเพื่อวางแผนพัฒนาครู

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2.2 ควรศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ :
คุรุสภา ลาดพร้าว.
- (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับที่ 2) และแก้ไข
เพิ่มเติม พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ.
- (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับที่ 3) และแก้ไข
เพิ่มเติม พุทธศักราช 2553. กรุงเทพฯ.
- เค้ก อ่อนพุ่ม. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สีวรรณ ไชยกุล. (2562). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ. (2561). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. (2564). ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน
กลุ่ม 6. ค้นเมื่อ 10 มกราคม 2565, www.sesao1.go.th.
- ฐิติพร สิมสวัสดิ์. (2561). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในเขตอำเภอ
เมือง จังหวัดระนอง. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะลา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมยะลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- โรงเรียนราชวินิตบางแคปานขำ. (2562). รายงานประเมินตนเองของสถานศึกษา ปี 2562. วันที่
สืบค้นข้อมูล 10, มกราคม 2565 จากเว็บไซต์ : <http://www.rnp.ac.th/>.
- วิลาวรรณ ปิงอุทา. (2560). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

- วิภาดา สารรัมย์. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วาราดา ณ ลานคา. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- วนิดา เหลนปก. (2560). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง(ไสวราษฎร์อุปถัมภ์).
การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิชญามณูษ์ ลาวชัย. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Collette, Pauline Marie. (1995). “Professional development need of Human
Resource Management Practitioners”. Dissertation Abstracts International.
- Flippo, E.B. (1998). Principle of Personnel Management. New York: Mc Graw-Hall.

