

**ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
ในกลุ่มเครือข่ายปอิ่งตาดทองก้าวหน้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต2
A STUDY OF PERSONNEL MANAGEMENT PROBLEMS OF PHONGTHADTHONG KAWNA
SCHOOL NETWORK 2 UNDER UDONTHANI EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2**

ภัทรชรินทร์ ศิลากัน

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายปอิ่งตาดทองก้าวหน้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต2 ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากร ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้าวิชาการของโรงเรียน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตำแหน่งละ 9 คน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน 5 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 32 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล แบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายปอิ่งตาดทองก้าวหน้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.80$) โดยด้านที่มีระดับปัญหามากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 3.81$) รองลงมาคือ ด้านการสรรหาบุคลากร ($\mu = 3.00$) และ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\mu = 2.57$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับปัญหาน้อยที่สุด คือ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\mu = 2.10$)

Abstract

This study was designed to investigate personnel management problems of Phong Thadthong Kawna School, which is operated by the Group of Network 2 under Udonthani Educational Service Area Office 2. The population in this research comprised 14 administrators, 9 technical school bosses, and 9 school foundations chairmen, so that, the total population were consisted of 32 persons. The instrument was a 5-point rating scale questionnaire. The statistics used for analyzing data were percentage, mean, and standard deviation.

A result revealed as the following:

Holistically, the problems of personnel management in Phongthadthong Kawna School Network 2 were at a moderate level, and the recruitment aspect was also found at a moderate level. Moreover, development aspect displayed the highest mean, whereas retired aspect stayed in the least.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาในประเทศไทยปัจจุบันตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (ฉบับแก้ไขปรับปรุง พ.ศ. 2545) มาตรา 6 การจัดการศึกษา การจัดการศึกษามี 3 รูปแบบ คือ ในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย โดยในการจัดการศึกษาในระบบ (โรงเรียน) มี 2 ระดับ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาระดับอุดมศึกษาซึ่งการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขในกระบวนการเรียนรู้มุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้รักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ภูมิใจในความเป็นไทย ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากร มีความสามารถในการประกอบอาชีพ ใฝ่รู้และใฝ่เรียน เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมี 3 ระดับ คือ ระดับก่อนประถม ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา เป็นการจัดการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีก่อนระดับอุดมศึกษาที่รัฐจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย มีผลจัดการศึกษาในสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนโดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 5 เรื่อง การบริหารและการจัดการศึกษา ตามมาตรา 39 ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจ่ายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบริหารทั่วไป และด้านการ

บริหารงานบุคคล จะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคคล การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน จัดคนให้เหมาะสมกับงาน รวมทั้งการบำรุงรักษาบุคลากรการพัฒนาบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานในองค์กร การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อให้การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยยึดหลัก 3 อย่าง คือ การบริหารและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กรตั้งแต่การวางแผนกำลังคนการสรรหาบุคลากร การคัดเลือกบุคลากร การบรรจุและการแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากรฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคล เพื่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยการใช้นโยบายให้เป็นประโยชน์มากที่สุดและเพื่อตอบสนองความต้องการในด้านต่างๆ เช่น การบำรุงรักษา การพัฒนาบุคลากรสร้างขวัญและกำลังใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้บุคคลอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานในโรงเรียน โดยทั่วไปมี 4 งาน คือ งานวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคลและงานบริหารทั่วไป ซึ่งมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหารและมนุษย์เป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีทั้งคุณค่าและเกียรติภูมิซึ่งบุคลากรก็เป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลอย่างอื่นให้เกิดประสิทธิผลที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา เมื่อเกิดปัญหาต่างๆ ตามมาจึงควรศึกษาว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลนั้นเกิดขึ้นเพราะสาเหตุใดเพื่อมาสรุปปัญหาเพื่อเป็นแนวทางการเป็นผู้บริหารในการทำงานต่อไป (กฤตยา วิเชียรเพริศ. 2540: 25)

ปัญหาในการบริหารงานบุคคลในแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกันซึ่งขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายๆ ด้าน เช่น ความพร้อมของสถานศึกษา ศักยภาพของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา การสนับสนุนจากชุมชนที่สำคัญ คือ ศักยภาพของผู้บริหาร จึงเป็นปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ซึ่งก็ส่งผลทำให้งานด้านต่างๆ สถานศึกษาต้องมีการบริหารงานบุคคลและปัญหาที่เกิดขึ้น คือ ผู้บริหาร ครู บุคลากรขาดการพัฒนา ไม่มีขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและเกิดจากสภาพต่างๆ ในการบริหารงานบุคคล ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและยังส่งผลกระทบต่อหน่วยงานด้านต่างๆ และส่งผลไปยังตัวนักเรียนเป็นขั้นต่อไปเมื่อปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นก็จะเป็นอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา การวิจัยจะทำให้ทราบปัญหาและช่วยกันหาทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวของสหบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด 4 งาน นั้น ผู้ศึกษาค้นคว้าต้องการศึกษาระบบการตัวบ่งชี้แนวทางด้านการบริหารงานบุคคล แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน น่าจะเป็นปัญหาการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมเนื่องจากสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายไปรงตาดทองก้าวหน้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 2 มีปัญหาและอุปสรรคหลายประการ อาจเนื่องมาจากสภาพท้องถิ่นและขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน บุคลากรย่อมต่างกันอาจเกิดปัญหาในการบริหารงานบุคคลได้มากหรือปัญหาผู้บริหารเองที่ขาดความรู้ความสามารถ ในการบริหารงานความสำคัญของการบริหารงานบุคคล มีการแข่งขันมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นทั้งสังคม เศรษฐกิจ การเมืองทำให้มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทบุคลากร บุคลากรไม่ได้อยู่ในฐานะทำงานด้านเดียวหรือด้านที่ถนัดอาจโยกย้าย หรือทำงานอย่างอื่นที่ไม่พอใจ ต่างฝ่ายต่างไม่อาศัยซึ่งกันและกันผู้บริหารไม่อาศัยเกียรติยศและการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นเครื่องจูงใจเกิดจากกฎเกณฑ์และข้อกำหนดของรัฐ รัฐได้เข้ามามีกำหนดบทบาทในการกำหนดเกี่ยวกับเรื่องสวัสดิการรายได้ สภาพการทำงาน วันหยุดงานและเงินทดแทนต่างๆ ไม่ดีพอ ความซับซ้อนทางเทคโนโลยี เช่น แบ่งหน้าที่ความชำนาญเฉพาะด้านต้องการบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง จะไม่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่น ผู้บริหารจึงขาดศักยภาพในการเป็นภาวะผู้นำ

จากปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายไปรงตาดทองก้าวหน้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 2 เพื่อจะหาข้อสรุป ซึ่งเมื่อได้คำตอบแล้ว จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ได้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันหาแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้เต็มคุณธรรมเกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายไปรงตาดทองก้าวหน้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายไปรงตาดทองก้าวหน้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 2 ใน 4 ด้าน คือ 1) การสรรหาบุคลากร 2) การพัฒนาบุคลากร 3) การบำรุงรักษา

บุคลากร และ 4) การให้บุคลากรพ้นจากงาน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากร จำนวน 32 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการ หัวหน้าวิชาการ และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งข้อคำถามออกเป็น ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดให้เลือกตอบ (Checklist) จำนวนเป็น 3 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในกลุ่มเครือข่ายไปรงตาดทองก้าวหน้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานี เขต 2 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณ (Rating Scale) จำนวน 31 ข้อ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายสภาพของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสภาพบุคลากรของโรงเรียน และใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลในกลุ่มเครือข่ายไปรงตาดทองก้าวหน้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานี เขต

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายไปรงตาดทองก้าวหน้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานี เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รวบรวมได้จากผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้าวิชาการของโรงเรียน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตำแหน่งละ 9 คน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน 5 คน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายไปรงตาดทองก้าวหน้า ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 50.00 และบุคลากรส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 43.76

2. ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายไปรงตาดทองก้าวหน้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.80$) โดยด้านที่มีระดับปัญหามากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 3.81$) รองลงมาคือ ด้านการสรรหาบุคลากร ($\mu = 3.00$) และ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\mu = 2.57$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับปัญหาที่น้อยที่สุด คือ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\mu = 2.10$)

3. ผู้อำนวยการโรงเรียน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.81$) เช่นเดียวกับรองผู้อำนวยการโรงเรียน ($\mu = 2.79$) หัวหน้าวิชาการของโรงเรียน ($\mu = 2.81$) และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียน ($\mu = 2.81$)

4. บุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.82$) เช่นเดียวกับบุคลากรในโรงเรียนขนาดกลาง ($\mu = 2.81$) และบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่ ($\mu = 2.83$)

5. บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาค่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.82$) เช่นเดียวกับบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\mu = 2.84$) และบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ($\mu = 2.80$)

6. ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากร ดำรงสรรหาบุคลากร ข้อที่มีระดับปัญหามากที่สุด

บรรณานุกรม

กฤตชยา วิเชียรเพริศ. (2540). การศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์.

วิทยานิพนธ์ (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

กฤษฎี อุทัยรัตน์. (2545). คัมภีร์แรงงาน พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ดวงกมลสมัย.

กัญญาปริญญา โมแรล. (2543). กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขต

การศึกษา 2. วิทยานิพนธ์ (การบริหารการศึกษา). สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.

เกรียงศักดิ์ เขียวยี่ง. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540). แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พุทธศักราช 2540-2544). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

จำเนียร จวงตระกูล. (มกราคม-เมษายน, 2540). การบริหารบุคคลในยุคโลกาภิวัตน์ การบริหารคน. 1(30): 42.

เฉลิม บึงไสย. (2540). ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหาร

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือวิทยานิพนธ์ (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิต

วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

ณัฏฐ ศรีวิหะ. (2540). การบริหารการศึกษาเบื้องต้น. ปี ตตาณี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2545). การจัดการทรัพยากรบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: เม็ดทรายพริ้นติ้งค์.
น้อย เกียมพูน. (มกราคม 2540). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21. *การบริหารคน*. 1: 13-14.
_____. (2545). การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ไทยเจริญการพิมพ์.
ธงชัย สันติวงษ์. (2545). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์. (2545). แนวคิดกลยุทธ์ในการปรับระบบองค์กร. กรุงเทพฯ: การศึกษา.
ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่ กรุงเทพฯ: ส.ว.ท.
ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2545). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต.
ปีเตอร์, ซีล. (2540). บุคลากรหัวใจแห่งความสำเร็จ กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์. (2545). เอกสารคำสอนระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 2. ปัตตานี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
พนัส หันนาคินทร์. (2542). ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
_____. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
พิไลวรรณ จารุพานธุ. (2540). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่นถ่ายเอกสาร.
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2543ก). เอกสารการสอนชุดวิชา การบริหารบุคลากรในโรงเรียน หน่วยที่ 1-8. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
วรนาถ แสงมณี. (2545). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
วัลภา ลีมสกุล. (2541). การบริหารงานบุคคลของสถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้. วิทยานิพนธ์ (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ถ่ายเอกสาร.
วินิจ สังขรัตน์. (2545). อดีต ปัจจุบัน และอนาคตของโรงเรียนเอกชนอิสลาม (ปอเนาะ) ในจังหวัดชายแดนใต้. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
ศิริพร พงษ์ศิริโรจน์. (2540). องค์กรและการจัดการ กรุงเทพฯ: เทคนิค.
สดีเส แสงทับทิม. (2541). การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษิตตามความคิดเห็นของผู้รับใบอนุญาต วิทยานิพนธ์
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าพระคุณทหารลาดกระบัง. ถ่าย
เอกสาร.
สมเกียรติ พ่วงรอด. (2545). การบริหารงานบุคคล คณะศึกษาศาสตร์ ปัตตานีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
สมคิด บางโม. (2545). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพฯ: จูนพับลิชชิ่ง.
สมชาย นิลจินดา. (2545). การศึกษาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามความ
คิดเห็นของครู-อาจารย์. วิทยานิพนธ์ (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า
พระคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.
สมชาย หิรัญกิตติ. (2545). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม.
สมพิศ สุภพงษ์. (2545). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6. กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
สมโภชน์ นิลประภา. (2545). สภาพปัญหาและแนวทางการบริหารบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัด เขตการศึกษา 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
ถ่ายเอกสาร.
สมิต สัจฉกร. (2545). การประเมินผลการปฏิบัติงาน แนวความคิดหลักการ วิธีการกระบวนการ พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ดวงกลมสมัย.
สะอาด อูสม่า. (2545). การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา).
สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ. ถ่ายเอกสาร.
สังเวียน ดังกณพร. (2543). การศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
สายพิณ เชื้อน้อย. (2545). การสรรหาครูระบบใหม่. สืบค้นเมื่อ 12 มกราคม 2546, จาก <http://www.moe.go.th>.
_____. (2542ข). เอกสารการสอนชุดวิชา การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน หน่วยที่ 9-15. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
สำนักงานปลัดกระทรวง. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สุวิทย์ คุณกิตติ. (มีนาคม 2545). ศษ.ทำแผนแก้ปัญหานโยบายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเดลินิวส์. 28: 14.

โสรัจ แสนศิริ และคณะ. (ม.ป.ป.). บุคลากร 3. กรุงเทพฯ: อักษรกิจ.

อัสมูณี เจ๊ะอุบง. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของกระทรวงศึกษาธิการกับความพอเหมาะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
นักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการใต้. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ปัตตานี
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.

อภัสสรี่ ไชยคุณา. (2545). การบริหารงานบุคคล. คณะครุศาสตร์. เชียงใหม่: สถาบันราชภัฏเชียงใหม่.

อิศรัตน์ ศรีวัฒนา. (2543). ความคาดหวังของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา
ปัตตานีบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.

อุทัย หิรัญโต. (2543). หลักการบริหารงานบุคคล กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

Cronbach, L.J. (1995). **Essentials of Psychological Testing**. 5th ed. New York: Harper Collins Publisher.

Carrell, R.M.; Kuzmits, E. F; & Elbert, N. (1995). **Human Management: Theory and Practice**. 4 th ed. New York: Macmillan.

Denso, D; & Robbins, S. (1995). **Human Resource Management**. 4th ed. New York: John Wiley & Sons.

Goldwire, F. (March, 1995). Merit Pay: An Analysis of Principal's Attitudes in Selected Georgia School. **Dissertation Abstracts
International**. 9: 30623-A.

Jordan, W.L. (March, 1995). Staff Development Incentive and Their Influence. **Dissertation Abstracts International**. 2994-A.

Mondy, W.R.; & Noe, R.M. (1996). **Human Resource Management**. Boston: Allyn and Bacon.

Winter, P.A. (December, 1999). Recruitment Effects: The Influence of Sex, Job Content and Information Order on Reaction of Applicants.
Dissertation Abstracts International. 6: 2075-A.

Zavada, P.B. (March, 1996). A Study of Four Factors that Effect Teacher's View of Their Work Live: Personnel Motivation, Career Stages,
Assessment Process, and principal. **Dissertation Abstracts International**. 9; 3080-A.

Mathis, T.K.; & Jackson, J. H. (1993). **Personal: Human Resource Management**. 4th ed., St. Paul, MN: West.

Webb, D.L.; et al. (1994). **Personnel Administration in Education**. Columbus: Merrill Publishing Company.

Beach, D.S. (1990). **Personnel: The Management of People at Work**. 4th ed., New York: Macmillan Publishing.

Ivanovic, A. (1990). **Dictionary of Personnel Management**. Britain: Houghton Mifflin Company.