

การบริหารงานบุคคลตามหลักบารมี 6 ของผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

Personnel Administration Based on Six Perfections of Administrators in Schools under the Secondary Educational Service Area Office 27

ประวิณา ทองวิเศษ¹, ชีรภัทร์ ถิ่นแสนดี², จิราภรณ์ ผันสว่าง³

Prewina Tongwisate¹, Theeraphat Thinsandee², Jiraporn Phansawang³

ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2563

Email : imog12009@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวังของการบริหารงานบุคคลตามหลักบารมี 6 2) เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลตามหลักบารมี 6 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลตามหลักบารมี 6 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 347 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลตามหลักบารมี 6 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสภาพที่คาดหวัง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลตามหลักบารมี 6 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

¹ Graduate Students Majoring in Educational Administration, Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus, Thailand.

^{2,3} มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

^{2,3} Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus, Thailand.

*ได้รับบทความ: 1 ธันวาคม 2562; แก้ไขบทความ: 16 มีนาคม 2563; ตอรับการตีพิมพ์: 27 มีนาคม 2563

Received: December 1, 2019; Revised: March 16, 2020; Accepted: March 27, 2020

โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.23 3. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะ 1)ด้านการวางแผนบุคลากร ทาน ควรสำรวจถึงความขาดแคลนที่จำเป็นเพื่อนำข้อมูลมาวางแผนต่อไป 2)ด้านการสรรหาบุคลากร วิริยะ ควรนำหลัก กฎ ระเบียบ มาปฏิบัติอย่างเข้มงวด 3)ด้านการดำรงรักษาบุคลากร วิริยะ ควรมีการจัดประชุมเพื่อรับทราบปัญหาของบุคลากรแต่ละหน่วยย่อย 4)ด้านการพัฒนาบุคลากร ทาน ควรส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดอบรมบุคลากรอย่างน้อยภาคการศึกษาละ 1 ครั้ง 5)ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ปัญญา ผู้บริหารควรประเมินผลงานครูตามสภาพจริง และ 6)ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ปัญญา ผู้บริหารควรใช้เหตุผลในการตัดสินใจและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร

คำสำคัญ : 1. การบริหารงานบุคคล 2. หลักการมี 6 3. ผู้บริหารโรงเรียน

ABSTRACT

The objective of the research article were 1) to study the current and desired situations of the Personnel Administration based on the Six Perfections, 2) to analyze the needs of the Personnel Administration Using the Six Perfections, 3) to find out the suggestions and recommendations related to the administration of those particular schools by Administrators of the Schools under the Jurisdiction of the Secondary Educational ServiceOffice, Area 27. Samples were the administrators and teachers, totally 347 in number. The tool for collecting the data was the five-rating scale questionnaire. The data collected were analyzed by the computer program, and the statistical devices consisted of frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The research results were as follows: 1. The current situation of the Personnel Administration Using the Six Perfections by Administrators in the Schools under the Jurisdiction of the Secondary Educational Service Office Area 27was found, both in overall and individual aspects, to be at the 'MUCH' level. And the desired situation was found, both in overall and individual aspects, to be at the 'MOST' level. 2. The needs index of the Personnel Administration based on the Six Perfections by administrators in the so-said schools was found, in an overall aspect, to be at 0.23 level. 3. The results of the study suggest that 1) Personnel planning (Giving) should survey the lack of necessary information for further planning. 2) The personnel recruitment (Viriya) should follow rules and regulations strictly. 3) The personnel existence (Viriya) should have

a meeting to know teachers' problems in each section. 4) Personnel development (Giving) should encourage people to improve themselves regularly by attending seminars at least once a semester. 5) Personnel Performance Evaluation (Wisdom) Administrators should evaluate teachers' work using authentic assessment and 6) Personnel retirement (Wisdom), administrators should listen to teacher's views and carefully make decisions before firing or retiring someone.

Keywords : 1. Personnel Administration 2. Six Perfections 3. Administrators in Schools

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 กล่าวว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา 4 ด้าน วิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553 : 6-24) ในเวลาต่อมาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (2560-2564) เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ยึดแนวคิดการพัฒนาสู่ความพอเพียงที่ปรับจากการมุ่งเน้นการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจมาเป็นการพัฒนาที่ยึด “คน” เป็นตัวตั้งให้ความสำคัญกับผลประโยชน์และความอยู่ดีมีสุขของประชาชนเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระยะยาว และมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9-11 ในด้านแนวคิดที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ในทุกมิติอย่างเป็นองค์รวมและให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุล ทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบบริหารจัดการภายในที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกระดับ อันจะทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืนที่ “คน” เป็นศูนย์กลางได้อย่างแท้จริง เป็นที่ยอมรับกันว่า “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร เพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่นๆ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559 : 4)

องค์ประกอบสำคัญของการบริหารงาน คือ คน และงาน งานเป็นภารกิจที่จะต้องดำเนินการให้สำเร็จ แต่ในการที่จะดำเนินการให้ภารกิจสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเพียงพอในการปฏิบัติงานหน้าที่ต่างๆ งานที่ดำเนินการจำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย และจัดระบบงานการวางแผนการควบคุม กำกับติดตามและประเมินผล ซึ่งรวมเรียกว่า “การบริหาร” สำหรับ “คน” จำเป็นต้องดำเนินการสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมมาทำงาน เพื่อให้ภารกิจของหน่วยงานหรือองค์การประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ส่วนประกอบนี้เรียกว่า “การบริหารงานบุคคล” ซึ่งกล่าวได้ว่าการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหาเลือกสรร และ

บรรจบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาอํารงให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถมีสุขภาพกายสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีที่ทำให้สมาชิกในองค์กรต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข ทรัพยากรการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ คน เพราะว่าคนเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้งานสำเร็จ เพราะว่าความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน ทรัพยากรด้านอื่นๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ และเงิน แม้จะมีความพร้อมเพียงใดก็ตามถ้าคนที่ใช้ไม่มีความรู้ความสามารถงานทุกประเภทถึงแม้จะดำเนินไปได้แต่ก็คงไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นความสำเร็จของงานในสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการบริหารงานบุคคลนั่นเอง (พิบูล ทีปะปาล, 2553 : 8-9)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้กำหนดระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สถานศึกษาที่มีครูเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น ครู/ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคเอกชน/ผู้ประกอบการที่ปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น และสถานศึกษามีบุคลากรทางการศึกษาทำหน้าที่ปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น เป็นต้นจากรายงานประจำปี การศึกษา 2561 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ได้ชี้ให้เห็นถึงปัญหาการบริหารงานบุคคลในหลายประเด็น เช่น การวางแผนบุคลากร การบรรจุและสรรหาบุคลากร การคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร ยังไม่ได้รับการปฏิบัติเท่าที่ควร ซึ่งเห็นได้ว่าด้านการจัดสรรและบรรจุครูเข้าสอน ก็คือการบรรจุบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน แต่ละวิชาไม่เพียงพอ กับความต้องการ ซึ่งความต้องการในการบรรจุครูมีมาก แต่อัตราการบรรจุครูไม่เพียงพอ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมีการพัฒนาช้า (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27, 2561 : 14) ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลที่สำคัญประการหนึ่งคือ การไม่ทราบสภาพ และปัญหาที่แท้จริงของบุคลากร ซึ่งมีผลทำให้การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาไม่ตรงเป้าหมายและไม่อาจประสบผลสำเร็จได้เท่าที่ควรก่อให้เกิดความสิ้นเปลืองทรัพยากรในการบริหารมากเกินความจำเป็น ซึ่งในการบริหารงานบุคคล ปัจจัยทางด้านบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรทั้งหมด เพราะสามารถจัดการหรือหาวิธีที่จะดำเนินการให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษานั้นภาพลักษณ์ของผู้บริหารจะต้องเปี่ยมด้วยคุณธรรมหลายประการจึงจะเอื้ออำนวยต่อการบริหารงานและการบริหารงานที่ประกอบด้วยคุณธรรมจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรไปสู่เป้าหมายได้ดีเสมือนดั่งนั้นผู้บริหารควรนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาบูรณาการในการบริหารงานคือ หลักบารมี 6 ซึ่งเป็นหลักธรรมอันสำคัญที่จะนิยามมาซึ่งความรักใคร่

นับถือ นับว่าเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมมากสำหรับนักบริหารจะพึงยึดถือปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) ทาน คือ การให้สิ่งที่ควรให้ ศีล คือ การประพฤติในทางชอบ ขันติ คือ ความอดทนอดกลั้น วิริยะ คือ ความขยันหมั่นเพียร สมธิ คือ ความตั้งใจมั่น และปัญญา คือ ความรอบรู้ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2558 : 142)

จากเหตุผลและความสำคัญดังที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักบาร์มี 6 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 โดยมีความสนใจว่าผู้บริหารโรงเรียนได้นำหลักบาร์มี 6 ซึ่งเป็นหลักธรรมอันสำคัญ ที่จะนำมาซึ่งความรักใคร่นับถือ มาใช้ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมากน้อยเพียงใด รวมทั้งศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นใดบ้าง เพื่อที่จะทำให้ปัญหาและอุปสรรคนั้นให้น้อยลงหรือหมดไป เพื่อก่อให้เกิดความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดีงามระหว่างผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวังของการบริหารงานบุคคลตามหลักบาร์มี 6 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

2.2 เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลตามหลักบาร์มี 6 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลตามหลักบาร์มี 6 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวังของการบริหารงานบุคคลตามหลักบาร์มี 6 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 อยู่ในระดับมาก

3.2 ความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลตามหลักบาร์มี 6 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 อยู่ในระดับมาก

4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

4.1 ทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลตามหลักบาร์มี 6 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

4.2 ทำให้ทราบข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลตามหลักบาร์มี 6 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

4.3 เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลตามหลักบาร์มี 6 ของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพตามความต้องการของผู้บริหารงานมากยิ่งขึ้น

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักบาร์มี 6 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ประชากร ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำนวน 2,638 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27, 2561 : 7) ซึ่งเป็นประชากรทั้งหมดมาเป็นหน่วยศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำนวน 347 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) (ยุทธ ไกยวรรณ และกุสุมา ผลาพรหม, 2553 : 122) และการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าห้าระดับมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 112) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผู้วิจัยจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified})

6. ผลการวิจัย

6.1 สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลตามหลักบาร์มี 6 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.91$) ด้านการสรรหาบุคลากร ($\bar{X} = 3.87$) ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\bar{X} = 3.87$) ด้านการวางแผนบุคลากร ($\bar{X} = 3.86$) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.85$) และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ($\bar{X} = 3.78$) และสภาพที่คาดหวัง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านการวางแผนบุคลากร ($\bar{X} = 4.75$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.75$) ด้านการสรรหาบุคลากร ($\bar{X} = 4.74$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ($\bar{X} = 4.74$) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 4.73$) และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\bar{X} = 4.73$)

6.2 ค่าดัชนีลำดับความความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลตามหลักบาร์มี 6 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมมีค่าดัชนีลำดับความความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร มีค่าดัชนี

ลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นลำดับแรก (0.25) รองลงมาเป็น ด้านการวางแผนบุคลากร (0.23) และด้านการธำรงรักษาบุคลากร (0.23) มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลตามหลักบาร์มี 6 เท่ากันเป็นลำดับที่สอง และด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด (0.21)

6.3 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะ พบว่า 1)ด้านการวางแผนบุคลากร ทาน ควรสำรวจถึงขนาดแคลคนที่จำเป็นเพื่อนำข้อมูลมาวางแผนต่อไปปัญหา ควรวางแผนบุคลากรให้ตรงกับสายงานและมีคุณภาพ 2)ด้านการสรรหาบุคลากร วิริยะ ควรนำหลัก กฎ ระเบียบ มาปฏิบัติอย่างเข้มงวดสมาธิ ควรสรรหาบุคลากรในรายวิชาที่จำเป็น และมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3)ด้านการธำรงรักษาบุคลากร วิริยะ ควรมีการจัดประชุมเพื่อรับทราบปัญหาของบุคลากรแต่ละหน่วยย่อยทาน ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรที่ทุ่มเทปฏิบัติหน้าที่และช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหา 4)ด้านการพัฒนาบุคลากร ทาน ควรส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดอบรมบุคลากรอย่างน้อยภาคการศึกษาละ 1 ครั้ง 5)ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ปัญญา ผู้บริหารควรประเมินผลงานครูตามสภาพจริง วิริยะ ควรมีการติดตามและประเมินผลการสอนของครูในชั้นเรียนใช้ผลสำเร็จของงานเป็นตัวชี้วัดในการประเมิน และ 6) ด้านการให้พ้นจากงาน ปัญญา ผู้บริหารควรใช้เหตุผลในการตัดสินใจและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและ ปัญญา ควรมีการพิจารณาอย่างรอบคอบก่อนให้พ้นจากงาน

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลตามหลักบาร์มี 6 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เป็นเช่นนี้ อภิปรายได้ว่าผู้บริหารได้นำหลักบาร์มี 6 มาใช้ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เป็นคุณงามความดีการบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารหรือการจัดการงานในด้านที่เกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การ โดยมีกิจกรรมต่างๆ ตั้งแต่ การสรรหา จนถึงพ้นสภาพจากการทำงาน เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การสามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จสมความมุ่งหมายขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธธัญญ์ นามวงศ์ (2558 : 71) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังการบริหารงานบุคคล โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสุรศักดิ์ เขมจาโร และคณะ (2562 : 40) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษาอำเภอลำปางปีพฤษภาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ผลการวิเคราะห์สภาพการ

บริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษาอำเภอวาปีปทุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสุทธิพงษ์ สุเมธโส(งอกลาภ) และคณะ (2562 : 263) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษา ยุค 4.0 ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารสถานศึกษา ยุค 4.0 ตามหลักอิทธิบาท 4 พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน และด้านการพัฒนา ระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ตามลำดับ ส่วนด้านที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

7.2 สภาพที่คาดหวังการบริหารงานบุคคลตามหลักบาร์มี 6 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้ อภิปรายได้ว่าบุคลากรทุกคนต่างคาดหวังที่จะให้ผู้บริหารโรงเรียนได้นำหลักบาร์มี 6 มาผสมผสาน และประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลให้มากขึ้น ซึ่งการบริหารจัดการหรือการจัดการองค์การมีความ จำเป็นต้องใช้ศาสตร์ในการบริหารงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากโลกในยุคปัจจุบันเป็นระบบทุน นิยมหรือบริโภคนิยมที่แสวงหากำไรและมีการแข่งขันเพื่อให้เหนือกว่าคู่แข่ง ทั้งในเชิงบริหารงานและ การพัฒนาองค์กรให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จันจิรา มาเมืองทน (2557 : 10) กล่าวว่าการบริหารงานบุคลากรคือ การจัดระเบียบดูแลบุคคลเพื่อใช้บุคคลให้เป็นประโยชน์ตาม ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด อันเป็นผลทำให้องค์การอยู่ในฐานะได้เปรียบ ทางด้านการแข่งขันและได้รับผลงานมากที่สุด รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ตั้งแต่ระดับสูงสุด และต่ำสุดรวมไปถึงการดำเนินการต่างๆ อันเกี่ยวข้องกับคนทุกคนในองค์การนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลฉวี มนตรีปฐม(2557 : 13) ได้ทำการวิจัยการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุ ขององค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า โมเดลเชิงสาเหตุขององค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 6 ปัจจัยที่เป็นตัวแปรสามเหตุ และ 1 ตัวแปรผล ดังนี้ 1)ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2)ปัจจัยสมรรถนะองค์การ 3)ปัจจัยการจัดการเชิงกลยุทธ์ 4)ปัจจัยประสิทธิผลขององค์การ 5)ปัจจัยการจัดการความรู้ 6)ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การและ 7)ตัวแปรองค์การแห่งการเรียนรู้

7.3 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลตามหลักบาร์มี 6 ของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 โดยรวม มีค่าเท่ากับ (0.23)เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด เป็นลำดับแรก (0.25) รองลงมาเป็น ด้านการวางแผนบุคลากร (0.23) และด้านการธำรงรักษาบุคลากร

(0.23) มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลตามหลักبارมี 6 เท่ากันเป็นลำดับที่สอง และด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด (0.21)ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่าระบบการประเมินยังไม่มีระบบที่ชัดเจน ขาดความน่าเชื่อถือ ขาดการนำผลการประเมินไปเป็นเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งและพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร ขาดการประสานงานอย่างต่อเนื่องจึงทำให้เกิดปัญหาตามมา สอดคล้องกับ อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัมฤทธิ์ (2545 : 13) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึก และประเมิน โดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพ ในทางปฏิบัติให้เป็นธรรมโดยทั่วกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิน โพธิ์ศรี และคณะ (2561 : 88) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ลำดับตามความถี่มากที่สุดสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงานแต่ละภารกิจให้บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนแสดงความคิดเห็นและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารมีความสามารถเลือกวิธีในการพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสมกับจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง และผู้บริหารมีวิธีชื่นชมบุคลากรอย่างสร้างสรรค์ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียน

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ผู้บริหารควรทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของสถานศึกษา

8.1.2 ผู้บริหารควรจัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

8.1.3 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร

เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ด้านการวางแผนบุคลากร พบว่า บุคลากรมีความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลตามหลักบาร์มี 6 ของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าเท่ากับ (0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทานผู้บริหารรับฟังและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเสนอแนะเกี่ยวกับการวางแผนบุคลากรมีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นลำดับแรก (0.26) ดังนั้น ผู้บริหารผู้บริหารโรงเรียนควรมีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการวางแผนอัตรากำลังที่ชัดเจนและต่อเนื่องครอบคลุมสำรวจถึงความขาดแคลนที่จำเป็นมากๆ และนำข้อมูลมาวางแผน รวมถึง เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นเสนอแนะเกี่ยวกับการวางแผนบุคลากร

8.2.2 ด้านการสรรหาบุคลากร พบว่า บุคลากรมีความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลตามหลักบาร์มี 6 ของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าเท่ากับ (0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ศีลผู้บริหารดำเนินการสรรหาและเลือกสรรในทุกขั้นตอนมีความบริสุทธิ์ โปร่งใส ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นลำดับแรก (0.25) ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรดำเนินการสรรหาและเลือกสรรให้ได้มาตรฐานทั้งในด้านเทคนิคและวิธีดำเนินการเพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งมากที่สุดและต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการความเสมอภาคในโอกาส และในทุกขั้นตอนต้องบริสุทธิ์โปร่งใส ยุติธรรม มีความสะดวกรวดเร็ว และประหยัดทั้งต่อผู้สมัครและการดำเนินการ

8.2.3 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร พบว่า บุคลากรมีความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลตามหลักบาร์มี 6 ของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าเท่ากับ (0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สมานธิ ผู้บริหารกลั่นกรองผลการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรอย่างยุติธรรม มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นลำดับแรก (0.26) ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรดำเนินการพิจารณาความดีความชอบโดยต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามบทกฎหมาย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ที่กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักการปฏิบัติที่เหมาะสม ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และในการพิจารณาความดีความชอบให้ยึดหลักคุณธรรม มีความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใสตรวจสอบได้ และนำระบบเปิดมาใช้ในการพิจารณา

8.2.4 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลตามหลักบาร์มี 6 ของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าเท่ากับ (0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ศีล ผู้บริหารเป็นผู้นำในการพัฒนาดตนเองและการปฏิบัติ เป็นตัวอย่างตามแนวนโยบายหรือแนวทางการพัฒนา

บุคลากรเพื่อการพัฒนา มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นลำดับแรก (0.29) ดังนั้นผู้บริหารควรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หมั่นศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ รวมทั้งปรับปรุงภาวะความเป็นผู้นำให้ดียิ่งขึ้น ทักษะผู้นำที่ดีต้องสามารถโน้มน้าวผู้ตาม ให้ลงมือทำงานจนบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ได้ตกลงร่วมกันด้วยความเต็มใจ ซึ่งอาศัยเทคนิคการมีส่วนร่วมของคนในทีมเป็นสำคัญ

8.2.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรพบว่า ความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลตามหลักบาร์มี 6 ของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าเท่ากับ (0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า วิธีะผู้บริหารนำผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบประจำปี มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นลำดับแรก (0.27) ดังนั้น ผู้บริหารควรประเมินความสำเร็จของงานอันเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานตลอดรอบการประเมิน ด้วยวิธีการที่องค์กรกำหนด โดยเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิบัติราชการ ตามเกณฑ์มาตรฐานผลงานที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานกำหนดร่วมกันไว้ตั้งแต่ต้นรอบการประเมินและนำมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบประจำปี

8.2.6 ด้านการให้พ้นจากงานพบว่า ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลตามหลักบาร์มี 6 ของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าเท่ากับ (0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ขันติผู้บริหารมีการติดตามประเมินผลการพัฒนาวิสัย จริยธรรมของบุคลากร ดำเนินการอย่างเป็นระบบ โปร่งใสยุติธรรม มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นลำดับแรก (0.25) ดังนั้น ผู้บริหารควรนำเรื่องการส่งเสริมวินัย จริยธรรม มากำหนดเป็นตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล เพื่อใช้เป็นกลไกในการกำกับติดตามประเมินผลการพัฒนาวิสัย โดยมีการติดตามความก้าวหน้า และประเมินผลสำเร็จเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีการรายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การสร้างวินัยและจรรยาบรรณของบุคลากรและมีการนำผลการประเมินวินัยและจริยธรรมมาปรับปรุง ระบบและกลไกการสร้างวินัยและจริยธรรม

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

8.3.1 ควรมีการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมด้านอื่นๆ ทางพระพุทธศาสนา ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ

8.3.2 ควรมีการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ

9. เอกสารอ้างอิง

- จันจิรา มาเมืองทน. (2557). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- นวลฉวี มนตรีปฐม. (2557). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุขององค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. **วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด**. 3(1). 13-24.
- นิน โพธิ์ศรี และคณะ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1. **วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด**. 7(2). 88-98.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ.ปยุตฺโต). (2558). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอส.อาร์.พรินติ้งแมส โปรดักส์ จำกัด.
- พระสุทธิพงษ์ สุเมธโส(งอกลาภ) และคณะ. (2562). การบริหารสถานศึกษายุค 4.0 ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. **วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด**. 8(1). 252-262.
- พระสุรศักดิ์ เขมจารี และคณะ. (2562). การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษา อำเภอลือชัยพิบูลย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2. **วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด**. 8(2). 39-48.
- พิบูล ธิปะปาล. (2553). **การจัดการเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพมหานคร : อมรรการพิมพ์.
- ยุทธ ไกยวรรณ และกุสุมา ผลาพรหม. (2553). **พื้นฐานการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. (2561). **ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2561**. ร้อยเอ็ด : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553**. กรุงเทพมหานคร : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). **เอกสารประกอบการระดมความคิดเห็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564)**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สุทธญาณ นามวงศ์. (2558). การศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังการบริหารงานบุคคล
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงาน
การศึกษาพิเศษ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยพะเยา.

อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัมฤทธิ์. (2545). การประเมินผลการปฏิบัติงาน : แนวคิดหลักการ
วิธีการและกระบวนการ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี
(ไทย-ญี่ปุ่น).

10. คำขอบคุณ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีเพราะความอนุเคราะห์ของคณาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา
ความรู้ ตลอดจน เจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ให้คำแนะนำเป็นอย่างดีมาโดยตลอด ขอขอบพระคุณ ดร.ธีรภัทร์
ถิ่นแสนดี และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราภรณ์ ผันสว่าง อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ให้ความรู้ คำแนะนำ
คำปรึกษา และตรวจแก้ไข อันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณ ผู้บริหาร และครูผู้สอน โรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในด้านการให้
ข้อมูลและการเก็บข้อมูลในการค้นคว้าวิจัย จนทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์
ขอขอบคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ครอบครัว และผู้มีอุปการคุณทุกท่านที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุน
กระตุ้นเตือน และเป็นกำลังใจตลอดมา