

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เปิดสอน ในช่วงชั้นที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุป ผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

1. สรุปผล
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### สรุปผล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ ปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษา ตลอดจนศึกษาข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยมีสมมติฐาน การวิจัยว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาแต่ละขนาด มีปัญหาในการ บริหารงานบุคคลแตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 42 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .91

ประชากรได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 จาก 203 โรงเรียน จำนวน 2,950 คนจำแนกเป็น สถานศึกษา ขนาดเล็ก มีผู้บริหารสถานศึกษา 79 คน ครูผู้สอน 417 คน สถานศึกษาขนาดกลาง มีผู้บริหาร สถานศึกษา 76 คน ครูผู้สอน 818 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีผู้บริหารสถานศึกษา 48 คน ครูผู้สอน 1,512 คน

กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน และกำหนดขนาด โดยใช้ตาราง ของเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างรวม 469 คน จำแนกเป็น สถานศึกษาขนาดเล็ก ได้ผู้บริหารสถานศึกษา 52 คน ครูผู้สอน 51 คน สถานศึกษาขนาดกลาง

ได้ผู้บริหารสถานศึกษา 50 คน ครูผู้สอน 100 คนและสถานศึกษาขนาดใหญ่ ได้ผู้บริหารสถานศึกษา 31 คน ครูผู้สอน 185 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 1-4 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และด้านการออกจากราชการ เมื่อพิจารณาตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ครูผู้สอนมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และด้านการออกจากราชการ

2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 1-4 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และด้านการออกจากราชการ เมื่อพิจารณาตามขนาดสถานศึกษา พบว่า

สถานศึกษาขนาดเล็ก มีปัญหา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการออกจากราชการ

สถานศึกษาขนาดกลาง มีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการออกจากราชการ

สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และด้านการออกจากราชการ

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 1 ปรากฏดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ทั้งโดยรวม และรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน พบว่า สถานศึกษาขนาดต่างกัน มีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีปัญหาไม่แตกต่างกัน

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 1 เรียงข้อที่มีค่าความถี่สูงสุดในแต่ละด้าน ได้แก่ ควรจัดการอบรมภายในสถานศึกษาให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้น ควรจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรครูให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา ควรดำเนินการเกี่ยวกับเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 และผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวม มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา  
 ชั้นพื้นฐาน ที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1  
 พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก มีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแตกต่างจากสถานศึกษา  
 ขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สภาพ  
 และบริบทของการบริหารงานภายในสถานศึกษาที่แตกต่างกันออกไป โดยเฉพาะอย่างยิ่ง  
 สถานศึกษาขนาดเล็กที่ค่อนข้างจะมีความจำกัดในเรื่องของบุคลากรที่ยังไม่เพียงพอ  
 ต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องดำเนินการให้ครบทุกภาระงานเหมือนกับสถานศึกษาขนาดกลางและ  
 ขนาดใหญ่ โดยบางครั้งผู้บริหารสถานศึกษาก็จำเป็นต้องลดบทบาทของตัวเองจากผู้บริหารมา  
 เป็นผู้ปฏิบัติแทน หรือการที่ครูผู้สอนซึ่งมีจำนวนน้อยอยู่แล้วต้องสละเวลาจากการจัดกิจกรรม  
 การเรียนการสอนมาปฏิบัติงานอื่นแทน ซึ่งข้อจำกัดดังกล่าวนี้ได้ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา  
 และครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นว่าระบบการบริหารงานบุคคลใน  
 สถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ ซึ่งมีความพร้อมด้าน  
 บุคลากรมากกว่า สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศักดิ์ วีระพงษ์ (2542 : 81-83) ที่ได้ศึกษาปัญหา  
 การบริหารงานบุคลากร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด  
 นครราชสีมา และพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหามากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่  
 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวีระศักดิ์ พรหมมหาราช (2544 : 103) ที่ได้ศึกษาสภาพปัญหา  
 และแนวทางการแก้ปัญหาในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
 การประถมศึกษาจังหวัดเลย และพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนขนาดต่างกัน เห็นว่ามีปัญหา  
 ในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน

ส่วนสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่ พบว่า มีปัญหา  
 ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ถึงแม้  
 จะไม่เพียงพออยู่บ้าง แต่ผู้บริหารก็สามารถที่จะจัดสรรให้เข้าปฏิบัติงาน ได้อย่างเป็นระบบ  
 มากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งเหตุผลดังกล่าวนี้ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน  
 ในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล  
 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศักดิ์ วีระพงษ์ (2542 : 81-83) ได้ศึกษาปัญหา  
 การบริหารงานบุคลากร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด  
 นครราชสีมา และพบว่า โรงเรียนขนาดกลางและ โรงเรียนขนาดใหญ่มีปัญหาไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง สถานศึกษาขนาดเล็กมีปัญหาแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เป็นการดำเนินการเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการบรรจุบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้เพียงพอกับความต้องการของหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนของสถานศึกษา เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังเสนอต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาอนุมัติ การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด การขอเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูในสถานศึกษากรณีไม่ผ่านการประเมินวิทยฐานะ เป็นสิ่งที่สถานศึกษาขนาดเล็กส่วนใหญ่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ซึ่งล้วนแต่ก็มีข้อจำกัดในด้านการบริหารจัดการอันมีผลสืบเนื่องมาจากการมีสภาพและบริบทรวมไปถึงจำนวนบุคลากรที่ไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการอยู่แล้ว ดังนั้นการที่จะดำเนินการตามภาระงานต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับกระบวนการและแนวทางการปฏิบัติย่อมสามารถดำเนินการได้ยากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่ จึงส่งผลให้สถานศึกษาขนาดเล็ก มีปัญหาด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีรวงศ์ หาญธงชัย (2544 : 103) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัญหาการบริหารงาน ด้านบุคลากร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี และพบว่า ผู้บริหารในโรงเรียนขนาดกลางมีปัญหาด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานน้อยกว่าผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มงคล พระนคร (2548 : 92) ที่ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 3 และพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูปฏิบัติการสอน แตกต่างกัน เช่นเดียวกัน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 พบว่า ข้อที่น่าสนใจและนำมาอภิปราย คือ ควรจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรครูให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่า การจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรครูให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างสูงยิ่ง เพราะภารกิจต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาจะสำเร็จและมีคุณภาพได้ต้องอาศัยพลัง



ขับเคลื่อนที่สำคัญคือบุคลากร ดังจะเห็นได้จากสถานศึกษาขนาดเล็กบางแห่งที่มีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ ต้องแก้ปัญหาโดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าไปทำหน้าที่สอนร่วมกับครูผู้สอน หรือผู้สอนหนึ่งคนต้องทำหน้าที่สอนนักเรียนหลาย ๆ ห้องในชั่วโมงเดียวกัน ซึ่งบางวิชาที่สอนนั้นอาจไม่ตรงกับวิชาเอกที่เรียนจบมา หรือไม่ตรงกับความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ส่งผลให้นักเรียนไม่ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพเท่าที่ควรจะเป็นและไม่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน ด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่างให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่ควรได้รับการแก้ไขคือการจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มงคล พระนคร (2548 : 92) ที่ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 และพบข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ ควรมีการจัดสรรอัตรากำลังให้สถานศึกษาที่ขาดแคลนโดยเร่งด่วน และควรมีเจ้าหน้าที่เฉพาะงาน เช่น การเงิน พัสดุ เป็นต้น

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีปัญหามากกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ดังนั้น สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด ควรจัดสรรบุคลากรให้มีจำนวนเพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติของสถานศึกษาแต่ละแห่ง

ส่วนสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่า มีปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูในสถานศึกษาให้มีวิทยฐานะ อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด ควรประสานความร่วมมือกัน เพื่อพัฒนาข้าราชการครูให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำผลงานประกอบการประเมินเพื่อเข้าสู่วิทยฐานะและสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในระหว่างการดำเนินการ

1.2 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้ารับการอบรมสัมมนาหรือการศึกษาต่อ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงาน รวมไปถึงแนวทางการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียน

1.3 สถานศึกษาควรนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ ในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานสำหรับสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.2 ควรวิจัยเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลระหว่างสถานศึกษาในสังกัด ของรัฐบาลกับสถานศึกษาเอกชน

2.3 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY