

**ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียน  
ในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนพระแม่ย่า  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1**

คมบัณฑิต แสงเงิน \*

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนพระแม่ย่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ตามเพศ และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนพระแม่ย่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำนวน 138 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม 3 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

แบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนพระแม่ย่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ได้ผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนพระแม่ย่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (Independent sample t-test) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) พบว่ามีแตกต่างผู้วิจัยจึงนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของ Scheffe โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย โรงเรียนพระแม่ย่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

2. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย โรงเรียนพระแม่ย่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน

3. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย โรงเรียนพระแม่ย่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการสรรหาบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของ Scheffe พบว่า โดยภาพรวมครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 - 15 ปี มีความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียน อยู่ในระดับน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสรรหาบุคคล ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 - 15 ปี มีความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียน อยู่ในระดับน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 - 15 ปี มีความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียน อยู่ในระดับน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี

จากผลการวิจัย สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผนปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานบุคคล โรงเรียน และแนวทางในการพัฒนาการบริหารบุคคล และเป็นพื้นฐานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำไปปรับใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนางานบุคคลต่อไป

## คำสำคัญ

ผู้บริหารสถานศึกษา , ครู , การบริหารงานบุคคล โรงเรียน

## บทนำ

การบริหารงานบุคคล เป็นการจัดระบบ ระเบียบ และดูแลให้บุคคลทำงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด งานบริหารบุคคลเป็นงานที่สลับซับซ้อน มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ในแต่ละประสบการณ์ ที่เป็นดังนี้เพราะว่า ถ้ามีบุคคล พอสมควร มีความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่การงาน และมีการจัดการที่ดีแล้วโอกาสที่บุคคลจะทำงานให้ได้ผลและประหยัด ย่อมง่ายขึ้นเป็นอันมาก เพราะบุคคลเป็นผู้รวบรวมสารสนเทศ ตัดสินใจ ดำเนินการ ก่อให้เกิดการผลิต การจัดการ การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมรวมทั้งการใช้ทรัพยากร

อื่นๆ อย่างประหยัด ให้เกิดประโยชน์สมบูรณ์มากที่สุด ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคคล จะเกิดขึ้นและคงอยู่ได้ก็ด้วยความสามารถของนักบริหาร ในอันที่จะนำทางและเสริมสร้างสภาวะการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ถ้าหน่วยงานหรือองค์การใดขาดบุคคลที่มีสมรรถภาพ หรือมีแต่บุคคลที่ไม่ได้รับการฝึกฝน อบรมมาอย่างเพียงพอแล้ว ก็เชื่อว่าแผนการที่ดี หรือการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินจำนวนมากนั้นจะไม่สามารถทำให้การบริหารงานขององค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างสมบูรณ์ได้ (www.moe.go.th/book\_area/group สืบค้นเมื่อวันที่ 27 มกราคม 2560)

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ถือเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงานผู้บริหาร ควรให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเป็นพิเศษ ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขึ้นอยู่กับผู้บริหารได้ใช้ความสามารถในการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงาน คือ การบริหารคน เพราะคนจัดเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์การ การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการวางแผนกำลังคน การสรรหาคัดเลือกบุคคล การบำรุงรักษาบุคคล การพัฒนาบุคคลที่มีคุณลักษณะเหมาะสมเข้าสู่หน่วยงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน (www.ftth0.com สืบค้นเมื่อวันที่ 27 มกราคม 2560)

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมีปัญหาและอุปสรรคหลายประการอาจเนื่องมาจากท้องถิ่นและขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกัน เช่น โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตชุมชน เขตเมือง เขตสุขภาพ หรือเขตเทศบาลมีการคมนาคมสะดวกกว่าโรงเรียนที่อยู่ในเขตชานเมืองหรือชนบทห่างไกล ด้านขนาดของโรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่มีบุคลากรมากกว่าย่อมทำให้เกิดปัญหาในการบริหารบุคลากรได้มาก และยังมีสภาพปัญหาต่าง ๆ อีกหลายประการ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ขาดความรู้ทางการบริหารงานบุคคล ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ขาดครูที่สำเร็จการศึกษาโดยตรงในสาขาขาดแคลนได้แก่ วิชาเอกวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษและภาษาไทย เป็นต้น หรือมีครูขอย้ายเป็นประจำ และครูส่วนใหญ่กรณีเป็นลูกจ้างชั่วคราวมักทำงานในโรงเรียนเป็นการชั่วคราว เมื่อพบโอกาสที่ดีกว่าจะลาออกไปหรือจะทิ้งงานในหน้าที่กลางคันส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเป็นพิเศษ เป็นต้น (www.tci-thaijo.org สืบค้นเมื่อวันที่ 27 มกราคม 2560)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนพระแม่ย่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างไร มีข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลอย่างไร เพื่อสะท้อนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนพระแม่ย่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 เพื่อการสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลให้ดียิ่งขึ้น และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนและหน่วยงานระดับอำเภอ ระดับจังหวัดและ

ระดับประเทศรวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำข้อมูลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนพระแม่ย่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนพระแม่ย่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนพระแม่ย่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ตามเพศและ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

### ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนพระแม่ย่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

#### 1. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนพระแม่ย่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำนวน 138 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คิดจากประชากร โดยเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (อ้างถึงใน ภาวดีดา ธาราศรีสุทธิ และคณะ, 2559 หน้า 132) จากกลุ่มประชากรจำนวน 138 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน

#### 2. ด้านแนวคิด / ทฤษฎี / เนื้อหา

2.1 การศึกษาครั้งนี้เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนพระแม่ย่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือของ (ปิยะพันธุ์ จันทร์ไค, หน้า) มาใช้ปรับปรุง

#### 3. ด้านเวลา

การวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 24 มกราคม – 28 กุมภาพันธ์ 2560

## ตัวแปรในการวิจัย

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนพระแม่ย่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนพระแม่ย่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ทั้งหมด 4 ด้าน คือ 1) การสรรหาบุคคล 2) การพัฒนาบุคคล 3) การธำรงรักษาบุคคล 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

## วิธีดำเนินการวิจัย

ในการทำวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนพระแม่ย่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1” ผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการด้านการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ศึกษาเอกสาร ตำรา วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียน แล้วรวบรวมข้อมูลที่ได้สร้างเป็นข้อคำถามตามขอบข่าย ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ ด้านการสรรหาบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคคล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล โดยใช้แบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวน 55 ข้อ และใช้เกณฑ์แบบมาตราส่วน (Rating scale) และความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content validity) อย่างครบถ้วนโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence หรือ Index of Concordance) ค่าเฉลี่ยดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามทั้งฉบับได้เท่ากับ 0.970 และหาความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ใน 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคคล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยทำหนังสือจาก โรงเรียนที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อขออนุญาตดำเนินการแจกแบบสอบถามในระหว่างวันที่ 24 มกราคม ถึง วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2560 รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเพื่อนำมาพิจารณาดำเนินการในขั้นการเตรียมข้อมูลต่อไป พร้อมจัดระเบียบข้อมูลลงรหัส (Coding From) ตรวจสอบข้อมูลเพื่อป้องกันการผิดพลาดและทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจง

ความถี่ หากค่าร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับความระมัดระวังความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนพระแม่ย่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 วิเคราะห์ใช้การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ ใช้การทดสอบค่าที (Independent sample t-test) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ใช้การหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis Of Variance) พบว่ามีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงนำไปทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของ Scheffe โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ผลการวิจัย

จากการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนพระแม่ย่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มากที่สุด รองลงมาได้แก่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 - 15 ปี และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนพระแม่ย่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบดังนี้

- 2.1 ด้านการสรรหาบุคคล พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนพระแม่ย่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยโดยเรียง 3 อันดับแรก คือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมอย่างเท่าเทียมกัน รองลงมา คือ มีการคัดเลือกคณะกรรมการสอบคัดเลือก อย่างโปร่งใส ไม่ถูกครอบงำจากอิทธิพลใดๆ และมีระบบข่าวสารข้อมูลเพื่อประชาสัมพันธ์คุณสมบัติของตำแหน่งที่ต้องการแก่กลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสมและทั่วถึง ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ใช้หลักความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่เลือกสถาบันการศึกษา เพศ ศาสนา

2.2 ด้านการพัฒนาบุคคล พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนพระแม่ย่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยโดยเรียง 3 อันดับแรก คือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม รองลงมา คือ มีการวางแผนการเตรียมการเกี่ยวกับวิทยากรหลักสูตร เนื้อหา สื่อ และเทคนิควิธีการ ฝึกอบรม มีการจัดฝึกอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ความประพฤติ คุณธรรม และจริยธรรม และมีการฝึกอบรมที่เน้นฝึกปฏิบัติจริงด้านทักษะ มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการประเมินผลการฝึกอบรมก่อน และ หลังการฝึกอบรม

2.3 ด้านการข้าราชการบุคคล พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนพระแม่ย่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยโดยเรียง 3 อันดับแรก คือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ได้บังคับบัญชาสร้างวินัยตนเอง หรือวินัยเชิงสร้างสรรค์เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย รองลงมา คือ การมีวินัยและการรักษาวินัยของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชน และมีการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการสนับสนุนให้ครูปฏิบัติตามระเบียบวินัย

2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนพระแม่ย่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยโดยเรียง 3 อันดับแรก คือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีการประเมินตนเองของบุคลากร รองลงมา คือ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีส่วนได้ส่วนเสียในการประเมินค่าเฉลี่ยรวม และมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานดีเด่นของบุคลากรในโรงเรียน ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนพระแม่ย่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 1 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนพระแม่ย่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe พบว่า โดยภาพรวมครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 - 15 ปี มีความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสรรหาบุคคล ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 - 15 ปี มีความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 - 15 ปี มีความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี

#### อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนพระแม่ย่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนพระแม่ย่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ถือเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงานผู้บริหาร ควรให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเป็นพิเศษ ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ได้ใช้ความสามารถในการบริหารงานงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงาน คือ การบริหารคน เพราะคนจัดเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กร การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการวางแผนกำลังคน การสรรหาคัดเลือกบุคคล การบำรุงรักษาบุคคล การพัฒนาบุคคลที่มีคุณลักษณะเหมาะสมเข้าสู่หน่วยงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ จิตภา ใจห่อ (2555,บทคัดย่อ) สนิท สายปินตา (2556,บทคัดย่อ) สง่าศิลป์ ศรีพัว (2555,บทคัดย่อ) พระเส็ง ปกสุโสโร (วงษ์พันธุ์เสื่อ) (2555,บทคัดย่อ) ปัทมชัชย สวาสดีวงศ์ (2555,บทคัดย่อ) ผลการวิจัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายผลรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการสรรหาบุคคล พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนพระแม่ย่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



สุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมมาสมัครอย่างเท่าเทียมกัน มีการคัดเลือกคณะกรรมการสอบคัดเลือก อย่างโปร่งใส ไม่ถูกครอบงำจากอิทธิพลใด ๆ มีระบบข่าวสารข้อมูลเพื่อประชาสัมพันธ์ คุณสมบัติของตำแหน่งที่ต้องการแก่กลุ่มเป้าหมาย ได้อย่างเหมาะสมและทั่วถึง และใช้หลักความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่เลือกสถาบันการศึกษา เพศ ศาสนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตภา ใจห่อ (2555,บทคัดย่อ) สนิท สายปินตา (2556,บทคัดย่อ) สง่าศิลป์ ศรีพัว (2555,บทคัดย่อ) พระเส็ง ปภสฺสโร (วงษ์พันธุ์เสื่อ) (2555,บทคัดย่อ) ปึกธงชัย สวาสดีวงศ์ (2555,บทคัดย่อ) ซึ่งผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการพัฒนาบุคคล พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนพระแม่ย่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการส่งเสริมให้บุคลากร มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม มีการวางแผนการเตรียมการเกี่ยวกับวิทยากรหลักสูตร เนื้อหา สื่อ และเทคนิควิธีการ ฝึกอบรม มีการจัดฝึกอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ความประพฤติ คุณธรรม และจริยธรรม มีการฝึกอบรมที่เน้นฝึกปฏิบัติจริงด้านทักษะ มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ และมีการประเมินผลการฝึกอบรมก่อนและหลังการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตภา ใจห่อ (2555,บทคัดย่อ) สนิท สายปินตา (2556,บทคัดย่อ) สง่าศิลป์ ศรีพัว (2555,บทคัดย่อ) พระเส็ง ปภสฺสโร (วงษ์พันธุ์เสื่อ) (2555,บทคัดย่อ) ปึกธงชัย สวาสดีวงศ์ (2555,บทคัดย่อ) ซึ่งผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการธำรงรักษามูลค่า พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนพระแม่ย่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ได้บังคับบัญชา สร้างวินัยตนเอง หรือวินัยเชิงสร้างสรรค์เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย การมีวินัยและการรักษาวินัยของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชน มีการสร้างขวัญ และกำลังใจ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และมีการสนับสนุนให้ครูปฏิบัติตามระเบียบวินัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตภา ใจห่อ (2555,บทคัดย่อ) สนิท สายปินตา (2556,บทคัดย่อ) สง่าศิลป์ ศรีพัว (2555,บทคัดย่อ) พระเส็ง ปภสฺสโร (วงษ์พันธุ์เสื่อ) (2555,บทคัดย่อ) ปึกธงชัย สวาสดีวงศ์ (2555,บทคัดย่อ) ซึ่งผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนพระแม่ย่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจาก ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการประเมินตนเองของบุคลากร คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีส่วนได้ส่วนเสียในการประเมินค่าเฉลี่ยรวม มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานดีเด่นของบุคลากรในโรงเรียน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตภา ใจห่อ (2555,บทคัดย่อ) สนิท สายปินตา (2556,บทคัดย่อ) สง่าศิลป์ ศรีพัว (2555,บทคัดย่อ) พระเส็ง ปกสุตโร (วงษ์พันธุ์เสื่อ) (2555,บทคัดย่อ) ปักธงชัย สวาสดิ์วงศ์ (2555,บทคัดย่อ) ซึ่งผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนพระแม่ย่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่พบความแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก เนื่องจากครูที่มีเพศต่างกันไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียน ที่มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ในทัศนคติต่างๆ เช่น ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึก ความเชื่อและการตัดสินใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ การรับรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมในขณะนั้นเป็นพื้นฐาน ซึ่งความคิดเห็นของแต่ละบุคคลอาจจะเป็นที่ยอมรับ หรือปฏิเสธจากบุคคลอื่นได้ การที่บุคคลมีทัศนคติอย่างไรนั้นเกิดจากความสอดคล้องขององค์ประกอบของทัศนคติทั้งด้านความคิด ความเข้าใจ ความรู้สึก พฤติกรรมและองค์ประกอบใด เกิดความไม่สอดคล้องขึ้นจะทำให้องค์ประกอบอื่นเปลี่ยนไปด้วย และทัศนคติก็จะเปลี่ยนไป ความสอดคล้องเกิดขึ้นในลักษณะที่ความคิดกับความรู้สึกของบุคคลสอดคล้องกัน ทัศนคติที่มีต่อสิ่งต่างๆ จะคงที่ (ภัทรธิดา บัวระภา) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตภา ใจห่อ (2555,บทคัดย่อ) สนิท สายปินตา (2556,บทคัดย่อ)

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนพระแม่ย่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล มีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการชำระรักษาบุคคล ไม่พบความแตกต่าง ทั้งนี้ เนื่องจาก มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล

โรงเรียน ที่มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ในทัศนะต่างๆ เช่น ความคิดเห็นเป็นการแสดงออก ทางด้านความรู้สึก ความเชื่อและการตัดสินใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ การรับรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมในขณะนั้นเป็นพื้นฐาน ซึ่งความคิดเห็นของแต่ละบุคคลอาจจะ เป็นที่ยอมรับ หรือปฏิเสธจากบุคคลอื่นได้ การที่บุคคลมีทัศนคติอย่างไรนั้นเกิดจากความสอดคล้อง ขององค์ประกอบของทัศนคติทั้งด้านความคิด ความเข้าใจ ความรู้สึก พฤติกรรมและองค์ประกอบ ใด เกิดความไม่สอดคล้องขึ้นจะทำให้องค์ประกอบอื่นเปลี่ยนไปด้วย และทัศนคติก็จะเปลี่ยนไป ความสอดคล้องเกิดขึ้นในลักษณะที่ความคิดกับความรู้สึกของบุคคลสอดคล้องกัน ทัศนคติที่มีต่อ สิ่งต่างๆ จะคงที่ (ภัทรลิตา บัวระภา) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สง่าศิลป์ ศรีพั้ว (2555,บทคัดย่อ) พระเสีง ปภุสสุโร (วงษ์พันธุ์เสื่อ) (2555,บทคัดย่อ) ปักธงชัย สวาสดีวงศ์ (2555,บทคัดย่อ) แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตภา ใจห่อ (2555,บทคัดย่อ) สนิท สายปินตา (2556,บทคัดย่อ) ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายผลรายด้านดังนี้

3.1 ด้านการสรรหาบุคคล พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมี ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนพระแม่ย่า สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุโขทัย เขต 1 ในด้านการสรรหาบุคคล แตกต่างกันเมื่อ เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 15 ปี มีความ คิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียน น้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสง่าศิลป์ ศรีพั้ว (2555,บทคัดย่อ) พระเสีง ปภุสสุโร (วงษ์พันธุ์เสื่อ) (2555,บทคัดย่อ) ปักธงชัย สวาสดีวงศ์ (2555,บทคัดย่อ) แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตภา ใจห่อ (2555,บทคัดย่อ) สนิท สายปินตา (2556,บทคัดย่อ)

3.2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ใน การปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่าย โรงเรียนพระแม่ย่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุโขทัย เขต 1 ในด้านการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล แตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พบว่า ครูที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 15 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียน น้อย กว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของสง่าศิลป์ ศรีพั้ว (2555,บทคัดย่อ) พระเสีง ปภุสสุโร (วงษ์พันธุ์เสื่อ) (2555,บทคัดย่อ) ปักธงชัย สวาสดีวงศ์ (2555,บทคัดย่อ) แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตภา ใจ ห่อ (2555,บทคัดย่อ) สนิท สายปินตา (2556,บทคัดย่อ)

## เอกสารอ้างอิง

- จิตภา ใจห่อ. (2555). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านจอมบึง.
- จุมพล หนิมพานิช. (2547). *การวิเคราะห์นโยบาย : ขอบข่าย แนวคิด ทฤษฎีและกรณีตัวอย่าง*. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2531). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- จำลอง เงินดี. (2534). *เอกสารคำสอนวิชาจิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เขาว์ โรจนแสง. (2544). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การในเอกสารชุดวิชาการจัดการองค์การ และทรัพยากรมนุษย์หน่วยที่ 11* นนทบุรี. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- คนัย เทียนพุด. (2543). *การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุลา มหาพสุชานนท์. (2547). *หลักการจัดการ-หลักการบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เพิ่มทรัพย์ การพิมพ์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2550). *องค์การและการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- บรรพต วิรุณราช. (2550). *การบริหารคุณภาพการศึกษาในระดับอุดมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์,มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปักธงชัย สวาสดีวงศ์. (2553). *การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 (แพร่-น่าน) กลุ่มน่าน 2*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2526). *ความคิดเห็น : การวัดการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมอนามัย*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พีระพัฒนา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพมหานคร : แพร่พิทยาอินเตอร์เนชั่นแนล. กฤษฎี มหาวิรุฬห์ อ้างถึงใน รัฐกานต์ สุขสว่าง. (2558) *ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น ความหมายของความคิดเห็น*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

- ประชุม รอดประเสริฐ. (2543). *นโยบายและการวางแผนหลักการและทฤษฎี.*  
(พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2547). *หลักการและทฤษฎี.* กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- พนัส หันนาคินทร์. (2548). *การบริหารบุคลากรในโรงเรียน* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :  
เนติกุลการพิมพ์
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์* กรุงเทพฯ :  
คณะวิทยาการจัดการ, สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ไพไลวรรณ อินทรักษา. (2550). *การดำเนินงานในส่วนงานการฝึกอบรม.* วิทยานิพนธ์.  
บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประเสริฐปภัสโร(วงษ์พันธุ์เสื่อ). (2554). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้น*  
*พื้นฐานระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*  
*ปราจีนบุรีเขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต,*  
*มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*
- ภาวดี ธาราศรีสุทธิ, และคณะ. (2559). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.*  
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรรณารถ แสงมณี. (2553). *องค์การ : ทฤษฎีการออกแบบและการบริหารจัดการ*  
*เชิงกลยุทธ์.* กรุงเทพฯ : ดารณีสยามเต๊ะ.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2535). *ความลึบองค์การ : พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่.*  
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ดีไลท์.
- วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล. (2554). *ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. ในการบริหาร*  
*ทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ วิจิตรหัตถกร.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2544). *การบริหาร.* กรุงเทพฯ : นกการพิมพ์.
- สมาน รังสิโยกฤษฎ์.(2555).*การบริหารงานบุคคล.*กรุงเทพฯ : อักษรสารการพิมพ์.
- สง่าศิลป์ ศรีฟ้า. (2554). *ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนใน*  
*ศูนย์อำนวยการเครือข่ายอุทยานทองลึงก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*  
*ประถมศึกษาสกลนครเขต1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,*  
*มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.*
- สนิท สายปิ่นดา. (2551). *การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด*  
*สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย.*  
*วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*

- สนิท สายปิ่นตา. (2551). *การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด  
สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย.  
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- เสนาะ ตีเยาว์. (2551). *หลักการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- สุริยา มนตรีภักดิ์. (2550). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนานุเคราะห์ตาม  
มาตรฐาน การปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษาสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรีเขต 1. สารนิพนธ์ กศ.ม.  
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ.*
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2546). *การบริหารทักษะและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองการพิมพ์.*