

## ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

นายจักรพงษ์ พักโพธิ์เย็น\*

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีเนื้อหาครอบคลุมการบริหารงานบุคคลใน 5 ด้าน ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาบุคลากร การลงโทษทางวินัยและการพ้นจากงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่า t (Independent sample) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่มาทดสอบด้วยวิธีของ L.S.D.

### ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ในด้านการพัฒนาบุคลากร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### คำสำคัญ

ความคิดเห็น การบริหารงานบุคคล ครู

## บทนำ

โรงเรียนขยายโอกาสสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลศึกษาถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งอยู่ในความดูแลของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนที่จบการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้ศึกษาต่อในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้นักเรียนที่ครอบครัวมีปัญหาด้านเศรษฐกิจได้รับการดูแลทางการศึกษาจากกรุงเทพมหานคร ตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2556-2559) ที่ว่าด้วยเรื่องการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและเพิ่มโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครได้แบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ฝ่าย ดังนี้ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านบุคคล 4) ด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งงานบริหารบุคคลถือเป็นงานหนึ่งที่สำคัญและถือเป็นหัวใจของการพัฒนาองค์กร เพราะบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่เป็นผู้ดำเนินงานต่างๆ ในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จเหมือนอย่างที่ว่า พระเสด็จ ปกสุโส ( 2554: 30 ) กล่าวไว้ว่า บุคคล ในหน่วยงานนั้นถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดเพราะจะทำให้งานดำเนินไปประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็ได้ เพราะบุคคลเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารต่างๆ จึงถือได้ว่างานบุคคลเป็นงานที่พัฒนามนุษย์เพื่อให้นมนุษย์พัฒนาองค์กร

จากการศึกษาแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ.2559 (สำนักงานการศึกษา, 2559, หน้า 2 - 3) การวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์การจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า ตั้งแต่ปีการศึกษา 2558 – 2559 จากการทดสอบจำนวน 5 รายวิชา (ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษาฯ ภาษาอังกฤษ) มีคะแนนเฉลี่ยในระดับกรุงเทพมหานคร ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศทุกวิชา ดังนั้นสำนักงานการศึกษาจึงได้มีการหาแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น โดยจัดให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของครู ซึ่งถือเป็นทรัพยากรบุคคลในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนในโรงเรียนให้มีศักยภาพมากขึ้น เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าการพัฒนาครูเป็นส่วนหนึ่งของงานบุคคลที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนได้ ดังนั้นผู้วิจัยซึ่งเป็นครูผู้สอนในโรงเรียน สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จึงมีความสนใจที่จะทำวิจัย เรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จในการจัดการศึกษา

---

\* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานครโดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

### ขอบเขตการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 220 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คิดจากประชากร โดยเทียบกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie,RV, and Morgan,D.W., 1970, p.607- 610; อ้างถึงใน ภาวิดา ศรีธรราสุทธิและคณะ,2555, หน้า 132) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหาเป็นการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ครอบคลุมเนื้อหา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านพัฒนาบุคลากร ด้านการลงโทษทางวินัยและการพ้นจากงาน

#### ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Concordance : IOC) ของข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง อยู่ระหว่าง 0.8 - 1.0 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficeint) ตามวิธีของคอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.981 โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน คือ 1) สถานภาพของผู้ตอบ มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) เกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 2) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ครอบคลุมเนื้อหา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านพัฒนาบุคลากร ด้านการลงโทษทาง

วินัยและการพ้นจากงาน จำนวน 35 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ บริหารงานอยู่ในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนความคิดเห็นมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ 5, 4, 3, 2 และ 1

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมดมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. นำข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในแต่ละด้านวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบค่าที (Independent Sample t-test) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และเมื่อพบความแตกต่างได้นำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของ L.S.D.

### ผลการวิจัย

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มากที่สุด
2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ว่า “ครูที่มีเพศต่างกันและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานครแตกต่างกันได้ผลดังนี้”
  - 3.1 ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 15 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบประเด็นที่น่าสนใจ นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การพัฒนาบุคลากร การลงโทษทางวินัย และการพ้นจากงาน และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเป็นอันดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ให้ความสำคัญกับการดูแลบุคลากรภายในสถานศึกษาอย่างดีและสามารถบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย จึงทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีกับครู ซึ่งสอดคล้องกับกิตติมา กวยาวงศ์ ( 2547, หน้า 18 ) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ และเป็นปัจจัยที่จะทำให้ความสำเร็จในหน่วยงาน และองค์การดำเนินภารกิจบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ย่อมเกิดจากบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถกับงานเป็นสำคัญ ซึ่งบุคคลทำให้เกิดปัจจัยต่างๆ ตั้งแต่ เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการต่างๆ ในหน่วยงานเป็นสำคัญ หากจะพัฒนางานจำเป็นต้องพัฒนาคนเสียก่อน เนื่องจากคนเป็นผู้ทำงาน คนจึงเป็นปัจจัยและทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีคุณค่าและมีเกียรติสูง ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับวราพร พรหมแก้วพันธ์ และจรรุณี เก้าเอี้ยน (2556) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมาบตาพุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการครู ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แต่ละด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับสง่าศิลป์ ศรีพั้ว (2553) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนในศูนย์อำนวยการเครือข่ายภูพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูในโรงเรียนในศูนย์อำนวยการเครือข่ายภูพานทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 86 คน ผลการวิจัยพบว่าครูมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับสุรเชษฐ์ ช่อตรง ( 2559 ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ศูนย์เครือข่าย

สถานศึกษาเกาะคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้รับมอบหมายที่ได้รับผิดชอบงานบริหารบุคคลของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สำหรับผลการวิจัยความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานครในแต่ละด้านมีข้อคิดเห็นดังนี้

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่าครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์ในการบริหารจัดการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูรายงานต้นสังกัดทุกปี การศึกษา มีการคาดการณ์อัตรากำลังคนในอนาคต และมีการบริหารจัดการให้ครูปฏิบัติงานตรงตามความสามารถ และจัดทำการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรม ซึ่งทำให้โรงเรียนได้รับบุคลากรที่มีคุณภาพและเพียงพอสามารถปฏิบัติภารกิจของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับธงชัย สันติวงษ์ (อ้างถึงใน กิตติมา กวยาวงศ์, 2547 หน้า 41) ได้อธิบายความหมายของการวางแผนบุคลากร ว่าเป็นขั้นตอนของกระบวนการบริหารงานบุคคลที่สำคัญที่มุ่งจะพยายามให้กำลังคนที่มีพอเพียงเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติภารกิจขององค์การให้สำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ในอนาคต ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับวราพร พรหมแก้วพันธ์ และจรรณี แก้วเอียน (2556) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมาบตาพุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่าครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการ สรรหาบุคลากรอย่างเป็นระบบตั้งแต่การกำหนดความต้องการอัตรากำลังของครูตามวิชาเอกที่ต้องการ โดยการรายงานผ่านต้นสังกัดเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตามที่โรงเรียนต้องการและเมื่อมีข้าราชการครูตำแหน่งครูผู้ช่วยมาดำรงตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่แล้ว ก็ได้มีการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตำแหน่งครูผู้ช่วยตามผลการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงธรรมก่อนบรรจุให้ดำรงตำแหน่งครู จึงทำให้ครูมีคุณภาพและคุณสมบัติในการปฏิบัติงานตามที่โรงเรียนต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับสุรเชษฐ์ ชื่อดวง (2559, หน้า 18) กล่าวว่าไว้ว่าการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เป็นการดำเนินการเพื่อสรรหาและบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติและมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งเข้าปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน ทั้งที่เป็นข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสุรเชษฐ์ ชื่อดวง (2559) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเกาะคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่าครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสวัสดิการ พิเศษให้แก่ครู นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดให้ เช่น การจัดตั้งกองทุนขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรภายในโรงเรียน สำหรับมอบให้แก่ครูที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจนเกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน อันมีผลเป็นที่ประจักษ์ต่อสายตาของเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และผู้บริหารสถานศึกษา การให้ความช่วยเหลือกรณีครูที่มีความเดือนร้อนทั้งในเรื่องของการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว เป็นต้น นอกจากนี้ยังจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมทั้งภายในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียนเพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของครู และจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เช่น กิจกรรมวันปีใหม่ การจัดกิจกรรมศึกษาคูณานอกสถานที่ เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ครู ทำให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน อันจะช่วยเสริมสร้างให้ครูปฏิบัติราชการในหน้าที่รับผิดชอบของตนอย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับพระเสด็จ ปภสฺสโร ( 2554, หน้า 40 ) ที่กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ หมายถึง การทำให้บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนทำงานอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และทำงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจของโรงเรียน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับพระเสด็จ ปภสฺสโร ( 2554 ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่าครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพื่อให้เกิดการพัฒนาแก่ตัวครู โดยมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน เหมาะสมครอบคลุม ทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม โดยนำผลการประเมินมาใช้พิจารณาประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนซึ่งเป็นไปด้วยความยุติธรรม เมื่อทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูก็ให้คำชมเชย และรางวัลแก่ครูที่ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในการเลื่อนวิทยฐานะ และจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับกิตติมา ปริดีดิถ ( อ้างถึงใน กิตติมา กวยาวงศ์, 2547 หน้า 62 ) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลเป็นการเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพื่อความก้าวหน้าของตัวบุคลากรและความเจริญของหน่วยงานนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับกิตติมา กวยาวงศ์ (2547) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนจังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ

วราพร พรหมแก้วพันธ์ และจรุณี เก้าเอี้ยน (2556) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก

ด้านการลงโทษทางวินัยและการพ้นจากงาน โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่าครุมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาดูแลเอาใจใส่ข้าราชการและบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน บริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมให้ข้าราชการรักษาวินัยเพื่อป้องกันไม่ให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยโดยขจัดเหตุที่จะทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยด้วยการให้ความรู้ระเบียบแบบแผนแก่ข้าราชการ ช่วยเหลือข้าราชการให้พ้นจากการกระทำผิดและเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับนวทัศน์ แนวสุข (อ้างถึงในพระเสด็จ ปกสุโส, 2554, หน้า 53) ที่กล่าวว่า การเสริมสร้างให้ข้าราชการมีวินัย ได้แก่ การกระทำในทางที่จะจูงใจให้ข้าราชการมีวินัย และการป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย ได้แก่ การกระทำในทางที่จะขจัดเหตุที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย และปกป้องคุ้มครองข้าราชการให้พ้นจากเหตุที่ทำให้กระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้กระทำผิดโดยผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำ ส่งเสริมให้ข้าราชการครุมีวินัยโดยการสร้างเงื่อนไขและปัจจัยต่างๆ ให้เกิดขึ้นในตัวครุ โดยใช้วิธีการต่างๆ มีการฝึกอบรมเป็นต้น และหากเกิดกรณีข้าราชการถูกร้องเรียนเรื่องการกระทำผิดวินัย ผู้บริหารก็จะให้ความเป็นธรรมกับบุคลากรที่ถูกกล่าวหาโดยจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาและแจ้งให้บุคลากรได้รับทราบข้อกล่าวหาในกรณีทำผิดวินัย เปิดโอกาสให้บุคลากรที่ทำผิดได้แสดงเหตุผลและหลักฐานเพื่อหักล้างข้อกล่าวหา ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับกนกกรรณิกา ตงมันคง (2556) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอนุบาลสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลด้านการลงโทษทางวินัยและการพ้นจากงาน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่ต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการบริหารดูแล เอาใจใส่ครูภายในโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูทุกคน จึงอาจทำให้ครูในโรงเรียนรับรู้และเห็นการบริหารงานของผู้บริหาร และเกิดความเข้าใจหลักของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารก็เป็นได้ ซึ่งสอดคล้องกับขวัญใจ สมรรถบุตร (อ้างในถึงเนตรนภัส จันทร์พวง, 2555, หน้า 9) ที่ว่า การติดต่อกันระหว่างบุคคลนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลและกลุ่มมีความคิดเห็นไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสง่าศิลป์ ศรีพิ้ว (2553) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนในศูนย์อำนวยการเครือข่ายภูพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูในโรงเรียนในศูนย์อำนวยการเครือข่ายภูพานทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



สกลนคร เขต 1 จำนวน 86 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โดยมีภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับปาริชาติ สติภาและภูวดล จุลสุคนธ์และฐาปกรณ์ แก้วเงิน (2558) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา 141 คนและครู 211 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โดยมีภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นให้เกิดความเท่าเทียม เสมอภาคและเป็นธรรม เพื่อประโยชน์ของโรงเรียนและองค์กรจึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นตรงกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิมล นาวารัตน์ (2560, ออนไลน์) ที่กล่าวว่า การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล เป็นวิธีการที่ดีที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรหรือประเทศให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาของสังคม นำมาซึ่งความเจริญในด้านต่างๆ จะเห็นว่าธรรมาภิบาลมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับพระเสด็จ ปกสุสโร ( 2554 ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร ครูมีความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 15 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาเป็นเวลานาน มีความรู้และมุมมองในการทำงานอย่างละเอียดรอบคอบจึงสามารถเข้าใจหลักการหลักบริหารงานในด้านการพัฒนาบุคลากรได้ดีกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับเฮิร์ลล็อก อี (Hurlock E. อ้างถึงในพระครูใบฎีกาศุวินท์ สุวิชาโน (สอนเล็ก), 2553, หน้า 9) ที่ว่าความคิดเห็นเป็นการแสดงออกด้านความรู้สึก ขึ้นอยู่กับจิตใจบุคคลจะแสดงออก ความคิดเห็นบางอย่างเป็นผลของการแปลความหมายของข้อเท็จจริง ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติเฉพาะตัวของแต่ละคน เช่น พื้นความรู้ประสบการณ์ในการทำงาน สภาพแวดล้อม และมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบที่สำคัญ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับกัวยราพร พรหมแก้วพันธ์ และ จรูณี เก้าเอี้ยน (2556) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี

เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารควรวางวิธีการในการจัดบุคลากรให้ได้ปฏิบัติงานตามความสามารถของบุคลากรแต่ละคน โดยอาจให้ครูได้สอนตามสาขาวิชาเอกที่เรียนจบมา ในกรณีที่โรงเรียนขาดอัตรากำลังในสาขาวิชาเอกนั้นและต้องให้ครูที่ไม่ได้จบสาขาวิชาเอกนั้นมาสอนก็ควรคัดเลือกจากความสามารถและความถนัดแต่ละคน พร้อมทั้งชี้แจงเหตุผลให้ครูท่านนั้นเข้าใจถึงความจำเป็น เป็นต้น

2. จากผลการวิจัยด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารควรเพิ่มช่องทางในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งให้มากขึ้น โดยอาจจะเพิ่มช่องทางผ่านสังคมออนไลน์ในหลายๆช่องทาง เช่น เฟซบุ๊ก เว็บไซต์ของโรงเรียน หรือการติดป้ายประชาสัมพันธ์บริเวณโรงเรียน เป็นต้น

3. จากผลการวิจัยด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารควรจัดสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานทั้งในห้องเรียนและรอบบริเวณโรงเรียน รวมทั้งจัดสรรงบประมาณสำหรับบำรุง ซ่อมแซมอาคาร สถานที่เพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของครู

4. จากผลการวิจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้วยการจัดอบรมเกี่ยวกับการทำวิทยฐานะ โดยอาจจะเชิญผู้มีความรู้ความสามารถในการทำวิทยฐานะมาให้ความรู้กับครู เปิดโอกาสให้ครูได้แสวงหาความรู้เพิ่มเติมในเรื่องเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อใช้ในการทำวิทยฐานะ

5. จากผลการวิจัยด้านการลงโทษทางวินัยและการพ้นจากงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูที่ถูกร้องเรียนได้ชี้แจงเหตุผลและยื่นหลักฐานเพื่อหักล้างข้อกล่าวหา โดยผู้บริหารควรรับฟังเหตุผลจากครูผู้ถูกร้องเรียน หรือตั้งคณะกรรมการที่มีความเป็นกลางมาพิจารณาเหตุผลและหลักฐานเพื่อความยุติธรรม

6. จากการวิจัยครั้งนี้ สังกัดได้ว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากขึ้นจะมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในเชิงบวก มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความดูแล เอาใจใส่ ให้เวลาและโอกาสในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการแนะนำในการปฏิบัติงานกับครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยให้มากขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานครในรูปแบบวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์และครบถ้วนมากขึ้น

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานครที่ประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ เพื่อจะได้ข้อมูลตามสภาพจริงมากำหนดกรอบการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาของตนเอง ให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- กนกกรรณิกา ตงมันคง. (2556). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอนุบาลสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยทองสุก.
- กิตติมา กวาวงศ์. (2547). ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เนตรนภัส จันทรพ่วง. (2555). ความคิดเห็นของบุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านการประกันคุณภาพต่อการบริหารจัดการด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปาริชาติ สติภาและคณะ. (2558). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ประเส็ง ปกสุสโร. (2554). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ พธ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- วราพร พรหมแก้วพันธ์ และจรุณี เก้าเอียน. (2556). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ยะลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วิมล นาวรัตน์. (2560). การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล. ค้นเมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2560. (ออนไลน์). แหล่งที่มา [HTTPS://WWW.GOTOKNOW.ORG](https://www.gotoknow.org)
- สง่าศิลป์ ศรีพั้ว. (2553). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนในศูนย์อำนวยการเครือข่ายภูพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สุรเชษฐ์ ชื่นอรตรง. (2559) การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเกาะคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเนชั่น.

สำนักการศึกษา. (2551) . การประเมินคุณภาพมาตรฐานโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร.

กรุงเทพมหานคร: ชุมนุมการสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

\_\_\_\_\_. (2559) . แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2559. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมการ  
สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด. เอกสารกลุ่มงานนโยบายและแผน.

\_\_\_\_\_. (2558) . รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ปี 2558. กรุงเทพมหานคร:  
โรงพิมพ์ชุมนุมการสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด. เอกสารกลุ่มงานนโยบายและแผน.