

วารสารบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ปีที่.....ฉบับที่.....เดือน..... พ.ศ.

**ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 สหวิทยาเขตวิภาวดี เขตดอนเมือง**

คาร์ตน วรธรรมพิทักษ์*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 สหวิทยาเขตวิภาวดี เขตดอนเมือง โดยจำแนกตาม เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 สหวิทยาเขตวิภาวดี เขตดอนเมือง ปีการศึกษา 2561 จำนวน 2 โรงเรียน จำนวน 182 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 123 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผ่านการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Congruence (IOC) และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค(Cronbach)ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.918 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 สหวิทยาเขตวิภาวดี เขตดอนเมือง จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยใช้ค่าที (t-test) ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) หากมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะเปรียบเทียบค่าคะแนนเป็นรายคู่ ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 สหวิทยาเขตวิภาวดี เขตดอนเมือง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 สหวิทยาเขตวิภาวดี เขตดอนเมือง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 สหวิทยาเขตวิภาวดี เขตดอนเมือง โดยภาพรวมและรายด้าน ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านการธำรงรักษามูลค่า และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นด้านการวางแผนงานบุคลากร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แตกต่างกัน

คำสำคัญ

ความคิดเห็นของครู, การบริหารงานบุคคล

บทนำ

การบริหารงานบุคลากร เป็นงานหลักของการบริหารงานของทุกหน่วยงาน เพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลและผู้บริหารที่จะต้องให้ความสำคัญ ต่อทรัพยากรบุคคล และมีบุคลากรที่ดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ เต็มศักยภาพ และควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะทำให้การทำงานในหน่วยงานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการที่กำหนดไว้ ดังที่ ชงชัย สันติวงษ์ (2536, หน้า 3) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคน และของผู้ชำนาญการด้านบุคลากร โดยเฉพาะ ที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2541, หน้า 5) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารบุคลากรว่า ในบรรดาทรัพยากรบริหาร 4 อย่าง ที่เรียกย่อว่า “4M” นั้น บุคลากรได้รับการพิจารณาว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดใน ” การบริหารทั้งนี้เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ หน่วยงานใดก็ตามเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่มีความเก่ง กล้า สามารถแล้ว ปัจจัยอื่นๆ ก็จะติดตามมาเอง

ดังนั้นคนหรือบุคลากรจึงถือได้ว่าเป็นหัวใจของการบริการที่ทุกหน่วยงานจะขาดไม่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โรงเรียนซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการให้การศึกษาแก่เด็กและเยาวชน อย่างที่ วิจิตร ศรีสอาน (2525, หน้า 6) เป็นหน่วยงานด้านการศึกษา กล่าวว่า โรงเรียนซึ่งมีภาระกิจหลักในการให้การศึกษาแก่เด็กและเยาวชน การที่โรงเรียนจะทำภารกิจหลักให้ได้ดีมีคุณภาพนั้น โรงเรียนจำเป็นต้องมีบุคลากร ซึ่งได้แก่ ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต สหวิทยาเขตวิภาวดี 2 เขตดอนเมือง มีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ (1) การวางแผนงานบุคลากร (2) การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน (3) การพัฒนาบุคลากร (4) การธำรงรักษาบุคลากร (5) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อให้ได้ทราบหลักและความจำเป็นในการบริหารงานบุคลากร พร้อมทั้งนำผลการศึกษาที่ได้สามารถนำไปเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำรูปแบบการพัฒนาการบริหารงานบุคลากร ในโรงเรียนมัศึกษาดังกล่าวให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษารายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 สหวิทยาเขตวิภาวดี เขตดอนเมือง
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 สหวิทยาเขตวิภาวดี เขตดอนเมือง จำแนกตาม เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 สหวิทยาเขตวิภาวดี เขตดอนเมือง ปีการศึกษา 2561 จำนวน 2 โรงเรียน ได้แก่ (1) ครู โรงเรียนสีกัน(วัฒนานครที่อุปถัมภ์) จำนวน 102 คน (2) ครู โรงเรียนดอนเมืองจาตุรจินดา จำนวน 80 คน รวม ประชากรทั้งหมด 182 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยใช้ตารางของ Krejcie Morgan เป็น การสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 123 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร 5 ด้าน ได้แก่ (1) การวางแผน งานบุคลากร (2) การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน (3) การพัฒนาบุคลากร (4) การธำรงรักษามูลค่าบุคลากร (5) การ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหา ค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Congruence (IOC) และค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค(Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.918 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐาน เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ และ ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 สหวิทยาเขตวิภาวดี 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด คือ 5, 4, 3, 2, 1

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ค่า ร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 สหวิทยาเขตวิภาวดี เขตดอนเมือง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การ หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 สหวิทยาเขตวิภาวดี เขตดอนเมือง จำแนกตามเพศ โดยใช้ t-test
4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 สหวิทยาเขตวิภาวดี เขตดอนเมือง จำแนกตามประสบการณ์ในการ ทำงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) หากมีความคิดเห็น

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะเปรียบเทียบค่าคะแนนเป็นรายคู่ ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปเป็นข้อๆ ได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 123 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงโดยมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มากที่สุด รองลงมาได้แก่ น้อยกว่า 5 ปี
2. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 สหวิทยาเขตวิภาวดี เขตดอนเมืองครูผู้สอนมีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 สหวิทยาเขตวิภาวดี เขตดอนเมืองโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 สหวิทยาเขตวิภาวดี เขตดอนเมืองโดยภาพรวมและรายด้าน ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านการชํารักรงานบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นด้านการวางแผนงานบุคลากร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 สหวิทยาเขตวิภาวดี เขตดอนเมือง พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. การแสดงความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 สหวิทยาเขตวิภาวดี เขตดอนเมือง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ในการบริหารงานบุคคลนั้นจะต้องเน้นที่บุคลากรเป็นหลักในการปฏิบัติงานในแต่ละงาน ซึ่งงานที่จะให้บุคลากรปฏิบัติจะต้องตรงกับความสามารถของบุคลากร เพื่อให้งานที่ปฏิบัติออกมาตรงตามวัตถุประสงค์และแผนที่วางไว้ ด้วยกระบวนการต่าง ๆ ที่จะทำให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอยู่ในสายงานของผู้บริหารได้นานที่สุดจะต้องจัดให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ความสามารถและทักษะในวิชาชีพ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และสนับสนุน ให้กำลังใจ เพื่อธำรงรักษามูลค่าการให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพ เป็นไปตามทฤษฎี หลักการ แนวคิด ของธงชัย สันติวงษ์ (2539, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคลากร หมายถึง ภาระกิจของผู้บริหารทุกคนและของผู้ชำนาญการด้านบุคลากร โดยเฉพาะที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคลากรขององค์กรเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร ยอดดอน (2561) ที่ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเวียงสา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ

มาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา โพธิ์ (2559) ที่ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายเพชรบุรีอำเภอกีรีมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 1 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ซึ่งอภิปรายในแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการวางแผนงานบุคลากร พบว่า โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงว่าผู้บริหารมีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานตามแผนงาน เพื่อให้บุคลากรได้มีการดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้ ให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานบุคลากรให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติจัดทำแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามแผนงานที่จัด จึงทำให้ ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร ด้านการวางแผนงานบุคลากร อยู่ในระดับมาก เป็นไปตามทฤษฎี หลักการ แนวคิด ของวิลเลียม รพีพิศล (2550, หน้า 57) ได้สรุปเกี่ยวกับ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวิเคราะห์และคาดคะเนความต้องการของทรัพยากรมนุษย์ขององค์การในอนาคตอย่างเป็นระบบโดยจะต้องระบุจำนวน คุณสมบัติของบุคลากร รวมถึงระดับความรู้ความสามารถ และทักษะที่ต้องการสอดคล้องกับแผนงานที่องค์การกำหนดไว้ ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจว่าจะได้บุคลากรที่เพียงพอในคุณสมบัติ มีจำนวนเพียงพอกับการกิจขององค์การที่จะจัดกระทำในอนาคตเป็นสำคัญ และสิ่งที่ควรตระหนักมากที่สุดคือ การกำหนดแนวทางปฏิบัติและแผนการใช้บุคลากรให้เกิดคุณค่าสูงสุดแก่องค์การซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา โพธิ์ (2559, หน้า 9) ที่ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายเพชรบุรีอำเภอกีรีมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 1 ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิดา สุวินทรากร (2559, หน้า 14) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคลากรของกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 2 ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงว่าผู้บริหารมีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตรงตามความรู้ความสามารถ มีการประชุมชี้แจงนโยบายของโรงเรียนจัดทำแผนโครงสร้างการทำงานตามสายบังคับบัญชาและมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานให้กับบุคลากรอย่างยุติธรรมเหมาะสม โดยให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างอิสระและประเมินการทำงานอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้ ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นไปตามทฤษฎี หลักการ แนวคิด ของคณีย์ เทียนพุด (2543, หน้า 43) กล่าวว่า การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานนั้นต้องให้ได้คนดี มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงานหรือตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิดา สุวินทรากร (2559, หน้า 9) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคลากรของกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชภัทร เจริญรัมย์ (2559, หน้า 5) ที่ศึกษาเรื่องความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในเขตห้วยราชสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจักษ์ศิลปาคม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงว่าผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานในที่ต่าง ๆ ตามแผนที่โรงเรียนกำหนด เชิญวิทยากรมาให้ความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาทางด้านวิชาชีพ มีการติดตามผลการปฏิบัติงานหลังจากการพัฒนาตนเอง นอกจากนั้นยังส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่บุคลากร และสนับสนุนการผลิตสื่อการ

จัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน จึงทำให้ ความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก เป็นไปตามทฤษฎี หลักการ แนวคิด ของ วิชัย โสสุวรรณ (2549, หน้า 65-67) กล่าวถึงการฝึกอบรม คือ การทำให้คนเหมาะสมกับงาน โดยจะเป็นการเน้น การพัฒนาคนไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ หรืออาชีพ ซึ่งถือเป็นวิธีการเพิ่มสมรรถภาพในการทำงานของบุคลากรทั้งด้าน ความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญและการแสดงออก และยังเป็นกระบวนการที่ใช้เสริม ความรู้ ทักษะและความสามารถในการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ ศศิธร ยอดออน (2560, หน้า 8) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรใน โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเวียงสา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดย ภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา โพธิ์ (2559, หน้า 9) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายเพชรบุรี สังกัดส านักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก

ด้านที่ 4 ด้านการธำรงรักษามูลค่าบุคลากร พบว่า โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ผู้บริหารยินดี ยกย่องชมเชยบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ที่มาจากการสามารถในการ ปฏิบัติงานโดยได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้มีความสามัคคีกัน ส่งเสริมความเป็น ประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานของฝ่ายบริหาร ส่งเสริม บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ยังช่วยเหลือเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรที่ต้องการได้อย่างรวดเร็ว จึงทำให้ ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร ด้านการ ธำรงรักษามูลค่าบุคลากร อยู่ในระดับมาก เป็นไปตามทฤษฎี หลักการ แนวคิด ของพยอม วงศ์สารศรี (2534, หน้า 203-204) ได้กล่าวว่า การธำรงรักษา คือ การที่องค์กรจัดกิจกรรมต่างๆ ที่มุ่งป้องกันพัฒนาและแก้ไขความไม่ปลอดภัย ทางด้านกายและจิตที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาให้เขาสามารถปฏิบัติงานให้แก่ องค์กรด้วยความปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิดา สุวินทรากร (2560, หน้า 8) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึง พอใจของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคลากรของกลุ่มโรงเรียนอา เกบบางไทร จังหวัด พระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร ยอดออน (2560, หน้า 9) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน ประถมศึกษา อำเภอเวียงสา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ผู้บริหารมีการกำหนดมาตรฐานวิธีการในการประเมินการปฏิบัติงานก็ยังมีแบบแผนและคณะกรรมการในการ ประเมินอย่างชัดเจนและเป็นระบบโดยการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม และนำผลการประเมินมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาการให้ ขึ้นเงินเดือน นอกจากนี้ยังนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาเป็นข้อมูลในการวางแผนการปฏิบัติงานในปี ถัดไป จึงทำให้ ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ใน ระดับมาก เป็นไปตามทฤษฎี หลักการ แนวคิด ของธัญญา ผลอนันต์ (2546, หน้า 33) กล่าวถึง การประเมินผลเป็น กระบวนการในการตัดสินใจ วินิจฉัยและตีราคาอย่างยุติธรรมให้สัมพันธ์กับมาตรฐานที่วางไว้ และมีการป้อน ข้อมูลกลับ ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติของพนักงานก็คือ การวางมาตรฐานการทำงาน ตัดสินใจ วินิจฉัย และ

ให้คะแนนแก่ผลการปฏิบัติงานตามจริงของพนักงาน ให้สัมพันธ์กับมาตรฐานที่วางไว้และจัดให้มีการป้อนข้อมูลกลับสู่พนักงาน เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานที่ได้อยู่แล้วและให้ดีขึ้นไปอีกและกระตุ้นให้กำจัดข้อบกพร่องที่มีอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเพ็ง นิลสมบุญ (2560, หน้า8) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนิษฐา โนนสูง (2559, หน้า8) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนกำแพง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 28 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 สหวิทยาเขตวิภาวดี เขตดอนเมือง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการใช้การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารได้ส่งเสริมสนับสนุน ปฏิบัติตนและให้ความใส่ใจบุคลากรในโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน บุคลากรเพศชายและเพศหญิงได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และการรับงานที่นำมาปฏิบัติที่เหมือนกัน จึงทำให้ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนิษฐา โนนสูง (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่องานบุคคล โรงเรียนกำแพง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นของครูที่มีต่องานบุคคล โรงเรียนกำแพง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา สิงห์พรม (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่สหวิทยาเขตเมืองสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่สหวิทยาเขตเมืองสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ผลจากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 สหวิทยาเขตวิภาวดี เขตดอนเมือง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการวางแผนงานบุคลากรมีความแตกต่าง ครูที่มีประสบการณ์ทำงานในการทำงานมากกว่า 10 ปี กับประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 สหวิทยาเขตวิภาวดี เขตดอนเมือง ในด้านการวางแผนงานบุคลากรความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องมาจาก ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากได้ปฏิบัติงานในด้านการวางแผน การศึกษาดูงานให้เข้าใจและสามารถที่จะนำมาปฏิบัติได้ตรงตามสายงานอย่างถูกต้อง เข้าใจและมีประสิทธิภาพมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า จึงทำให้ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา แตกต่างกัน เป็นไปตามทฤษฎี หลักการ แนวคิดในการทำงานด้านการบริหารงานบุคลากร บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก จะมีความเข้าใจการทำงาน การมองบริบทของบุคคลที่มีลักษณะแตกต่างกัน ความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งในด้านการทำงาน ลักษณะนิสัย ที่จะนำไปสู่การวางแผนให้บุคลากรเข้าทำงานตามสายงานที่ถนัดและสามารถที่จะทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญรา พาคำ (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ครูที่มี

ประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในส่วนของรายด้านพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้าง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรี ทุ่มเกิด (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตวังทองหลาง (ประเภทโรงเรียนทั่วไป) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตวังทองหลาง(ประเภทโรงเรียนทั่วไป) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการดำเนินการทางวินัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

- 1.1 ด้านการวางแผนงานบุคลากร ควรจะมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรและวิเคราะห์ปริมาณงานในการกำหนดบุคลากรในจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
- 1.2 ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ควรจะมีการมอบหมายงานให้กับบุคลากรอย่างยุติธรรมตามบทบาทหน้าที่ และมีการให้บุคลากรได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างอิสระ
- 1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรจะมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรหลังจากที่มีการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ
- 1.4 ด้านการธำรงรักษานักบุคลากร ควรจะมีการส่งเสริมบรรยากาศความเป็นประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานภายในองค์กร เบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรอย่างรวดเร็วถูกต้อง
- 1.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรจะมีการแจ้งผลการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกคนให้ทราบอย่างถูกต้องและโปร่งใส ยุติธรรม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรทำวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา
- 2.2 ควรทำวิจัยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนมัธยมในเขตอื่น เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ชนิษฐา สิงห์พรหม. (2560). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในพื้นที่ สหวิทยา เขตเมืองสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8. สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย รามคำแหง.

จักรี ทุมเกิด. (2560). **ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนสหวิทยา เขตวังทองหลาง (ประเภทโรงเรียนทั่วไป) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2.** สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย รามคำแหง.

ณรงควิทย์ แสนทอง. (2548). **การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ ภาคปฏิบัติ.** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2546). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

นิชาภัทร เจริญรัมย์. (2560). **ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในเขตห้วย ราชสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษา เขต2.** สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย รามคำแหง.

ณัย เทียนพุดิ. (2543). **การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธัญญา ผลอนันต์. (2546). **การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล: แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่ พนักงาน.** กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.

ธงชัย สันติวงษ์. (2536). **การบริหารงานบุคคล.** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ชนกฤต ทาบุรี. (2554). **การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายปอหลวง อำเภอสอด จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นรินทร์ จุลทรัพย์. (2547). **จิตวิทยา การประชุม อบรม สัมมนา.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). ภาควิชา จิตวิทยาและการแนะแนว: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.

บุษรา พาคำ. (2560). **ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนนวมิ นทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 6.** สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ประคัลภ์ ปันหาพลังกูร, แปล. (2550). **การว่าจ้างและรักษาบุคลากร.** กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2544). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่.** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บริษัท แซทไฟร์ พรินติ้ง จำกัด.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2548). **สร้างมาตรฐานงานบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรในอนาคต.** ปทุมธานี: พิมพ์ตะวัน.

พนิดา โพธิ์. (2560). **ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร สถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายเพชรบุรีอำเภอคีรีมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1.** สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2534). **การบริหารงานบุคคล.** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: พรวานนก การพิมพ์.

พัชนี นนทศักดิ์, ปิยะพันธ์ ปิงเมือง และสมศรี ศรีไหว่ประพันธ์, ผู้แปล. (2549). **การจัดการสมัยใหม่.** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.

- ไพบูลย์ คุณชมพู่. (2545). การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2541). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วิจิตร ศรีอ้าน. (2525). เอกสารการสอนชุดวิชา การบริหารบุคลากรในโรงเรียน หนัวน 1-7. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วิจิตร ศรีอ้าน และอวยชัย ชะยา. (2536). เอกสารการสอนชุดวิชา การบริหารบุคลากร หนัวน 1-7. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งแรก). กรุงเทพฯ: วีเจ พรินติ้ง.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โพรเพซ.
- วิลาวรรณ รพีพิศล. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถกร.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2542). การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธ.
- วีระ สุรินทร์. (2553). การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศศิธร ยอดออน. (2561). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน ประถมศึกษาอำเภอเวียงสา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศุภชัย นัยบุญแก้ว. (2560). การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุดา สุวรรณภิรมย์. (2548). เอกสารคำสอนวิชา การบริหารงานบุคคล (Personnel Management). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์. (2557). ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: บริษัท ชีระฟิล์ม และโซเท็กซ์ จำกัด.
- สมบูรณ์ ธรรมลังกา. (2541). การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงราย. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมพร ใจคำปัน. (2547). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมยศ นาวิก. (2537). การบริหาร. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2541). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 19). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- อนิวัช แก้วจางค์. (2552). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 1). สงขลา: นาสีลป์ โฆษณา.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). หลักการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์