https://doi.org/10.14456/jeir.2024.50

องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

The Factors of Human Resource Management of Secondary School According to The 20 – Year National Strategy

พิชามญฐ์ แซ่จั่น

Pichamol Saejan

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

Department of Educational Administration, Silpakorn University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: Phichamol2529@gmail.cm

Received November 14, 2023; **Revised** June 25, 2024; **Accepted** June 26, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีและผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 331 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 1 คน คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 331 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง แบบสอบถามความคิดเห็นและแบบยืนยันองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การส่งเสริมความก้าวหน้าพัฒนาสมรรถนะใหม่ 2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 3) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ระบบคุณธรรม 4) การสรรหาเชิงรุกคัดเลือกคนดีและเก่งเข้าทำงาน 5) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อประชาชน 6) การพัฒนาผู้นำที่มีสมรรถนะสูง

2. ผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พบว่า มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้และเป็นประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์; ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

Abstract

The purposes of this research were to determine the components of human resource management in secondary schools according to the 20– year national strategy and the confirmation results of the components of human resource management in secondary schools according to the 20–year national strategy. The samples consisted of 331 secondary schools under Office of the Basic Education Commission. The respondent was a director from each school with a total 331 respondents. The research instruments used were unstructured interview, opinionnaire, and connoisseur's questionnaire to confirm the components of human resource management in secondary schools according to the 20–year national strategy. The statistics for analyzing the data were frequency, percentage, arithmetic means, standard deviation, exploratory factor analysis and content analysis. The research results were found as follows;

1. The components of human resource management in secondary schools according to the 20–year national strategy included 6 components which were 1) Promoting the progress of new competency 2) Managing Human Resource with digital technology 3) Human resource planning under a moral system 4) Proactive recruitment and selection 5) Creating the work culture that focuses on result for people 6) Developing high competency leaders.

2. The confirmation results of the components of human resource management in secondary schools according to the 20– year national strategy were found appropriate, accurate, possibility and usefulness in human resource management in secondary schools under Office of the Basic Education Commission.

Keywords: Human Resource Management; The 20 –Year National Strategy

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี การแข่งขัน สภาพแวดล้อมทางสังคม และเศรษฐกิจที่เกิดจากสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกประเทศ ทำให้ประเทศไทยต้องเผชิญกับความท้าทายต่าง ๆ มากมาย ซึ่งส่งผลกระทบต่อบริบทการพัฒนาที่มีพลวัตสูงและมีความซับซ้อนในหลากหลายมิติ รัฐธรรมนูญพุทธศักราช 2560 มาตรา 65 จึงกำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยกำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนต้องทำตามเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในระยะยาวรวม 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความมั่นคง 2) ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 4) ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม 5) ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 6) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) จึงเป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยที่จะช่วยดำเนินการขับเคลื่อนการพัฒนาไปสู่เป้าหมายในทุกภาคส่วน นำพาให้หลุดพ้นหรือบรรเทาความรุนแรงของสภาพปัญหาในปัจจุบัน สามารถรักษาบทบาทสำคัญในเวทีโลกดำรงรักษาความเป็นชาติที่มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม คนไทยมีความอยู่ดีมีสุข อย่างถ้วนหน้า ซึ่งโรงเรียนถือเป็นหน่วยงานหลักที่จะพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในอนาคต เพราะการพัฒนาเด็กไทยในวันนี้ คือ การวางรากฐานประเทศไทยที่มั่นคงในวันหน้า จึงต้องปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 คือ การเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ และการเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ ทุกประเภท ภาคการศึกษาจึงต้องเริ่มต้นจากการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐด้านการบริหารงานบุคคล ให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนานักเรียนซึ่งจะเป็นผู้ใหญ่ ที่จะนำพาประเทศไปในทิศทางตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติในอนาคต โดยบุคลากรภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต้องเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ เน้นให้ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลไกการวางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง เพื่อเอื้อให้เกิดการหมุนเวียน ถ่ายเทแลกเปลี่ยนและโยกย้ายบุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ของประเทศได้อย่างคล่องตัว รวมทั้งทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีมาตรฐาน เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน มีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดสมรรถนะ

สูงเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว (Office of the National Economic and Social Development Board, 2017)

จากแบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2563 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานยังพบปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ 1) จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานจริงน้อยกว่าจำนวนบุคลากรตามโครงสร้าง 2) ตำแหน่งและภารกิจที่ปฏิบัติงานจริงของกลุ่มงานต่าง ๆ ไม่ตรงกับตำแหน่งและภารกิจที่ปฏิบัติงานตามโครงสร้าง ก.พ. 3) ส่วนราชการหลายแห่งยังไม่มีระบบข้อมูลกำลังคนที่สมบูรณ์ทันสมัย 4) ระบบการตรวจสอบการใช้กำลังคนยังไม่มีประสิทธิภาพ 5) ส่วนราชการยังไม่พร้อมใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ 6) ค่าตอบแทนภาครัฐไม่สอดคล้องกับอัตราตลาดแรงงาน 7) ส่วนราชการต้องการอิสระในการบริหารอัตรากำลัง แต่ยังติดขัดด้วยกฎระเบียบ 8) บุคลากรที่บรรจุใหม่มีการโอน ย้ายกลับภูมิลำเนา ทำให้ตำแหน่งว่างต้องรอคนใหม่มาบรรจุ (Office of the Civil Service Commission, 2563) กอรปกับปัญหาและความไม่คล่องตัวในการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่ขาดแคลนครูในบางสาขาและไม่ครบชั้น อัตราส่วนครูต่อนักเรียนและนักเรียนต่อห้องไม่เป็นไปตามมาตรฐาน การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษายังไม่เหมาะสมและขาดความคล่องตัวเนื่องจากระบบการบริหารจัดการศึกษาของไทย ยังมุ่งเน้นการบริหารตามกฎ ระเบียบ มากกว่าการบริหารเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย (Office of the Education Council, 2017)

ดังนั้น การวิจัยเรื่อง องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี จะเป็นแนวทางให้การขับเคลื่อนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาประเทศ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

2. เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามยุทธศาสตร์ชาติ 20

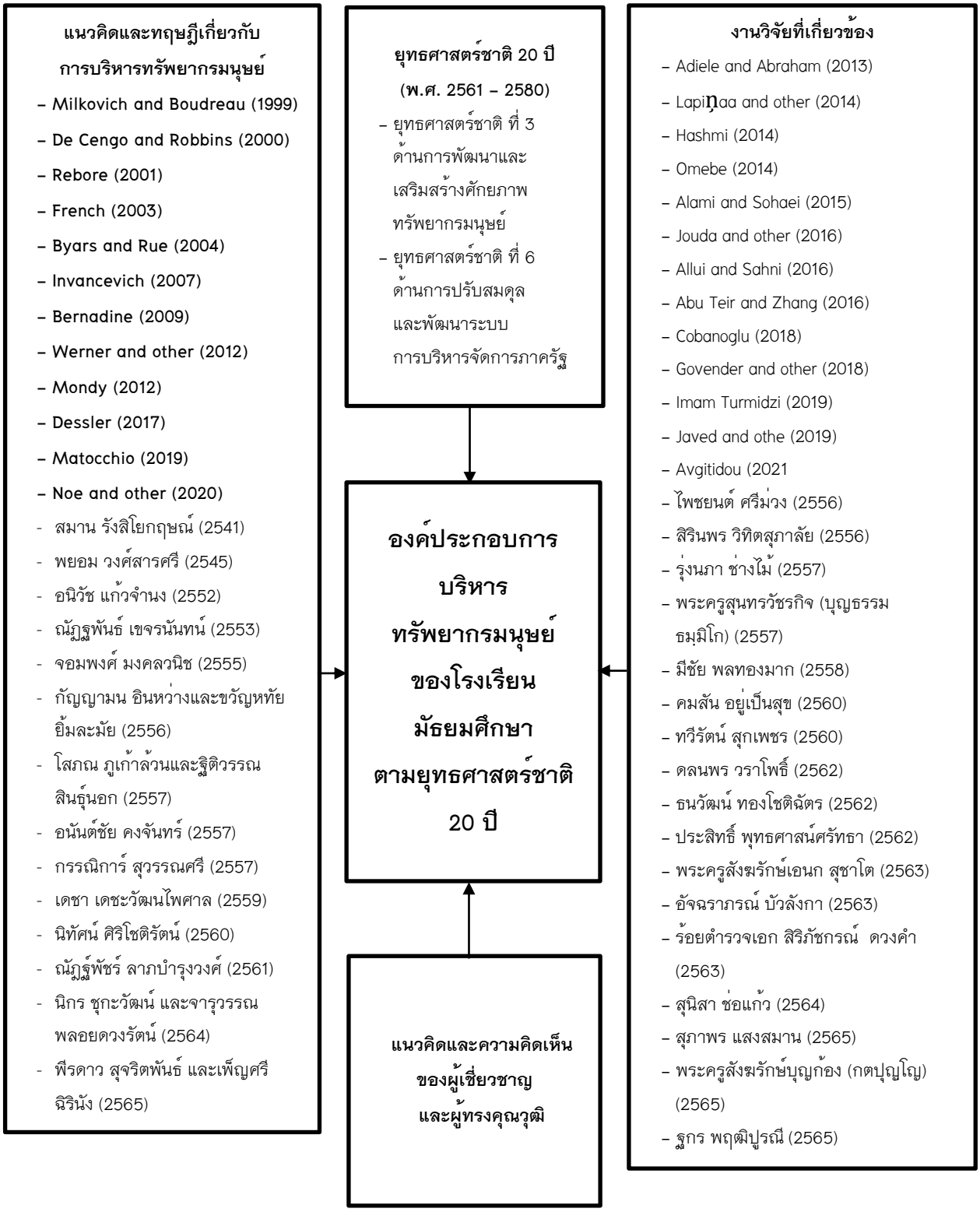
สมมติฐานการวิจัย

1. องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เป็นพหุองค์ประกอบ

2. ผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยมีรายละเอียด ดังภาพที่ 1



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีแผนแบบการวิจัยเป็นกลุ่มตัวอย่างเดียวมีการวัดครั้งเดียวในลักษณะศึกษาสภาวการณ์ไม่มีการทดลอง (The–one–shot, Non–Experimental Case Study Design) พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2,360 โรงเรียน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 1 คน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รวมทั้งสิ้น 331 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) แบบการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) 2) แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaires) 3) แบบยืนยันองค์ประกอบ (Confirmatory Form) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปและการวิเคราะห์เนื้อหา

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ด้วยตนเอง ส่วนการเก็บข้อมูลแบบสอบถามการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บข้อมูล 3 แบบ คือ ผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองในพื้นที่ใกล้เคียง ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์และการตอบแบบสอบถามออนไลน์ ได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 317 แห่ง 317 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.77

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Factor Extraction Method: Principal Component Analysis: PCA) และการหมุนแกนแบบแวริแมกซ์ (Varimax Rotation) ด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) องค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigenvalue) มากกว่า 1.00 ตามแนวคิดของ Kaiser ค่าน้ำหนักปัจจัยแต่ละตัว (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และในแต่ละองค์ประกอบมีตัวแปรอธิบายมากกว่า 3 ตัวขึ้นไป มีจำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การส่งเสริมความก้าวหน้าพัฒนาสมรรถนะใหม่ มี 28 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล มี 20 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ระบบคุณธรรม มี 15 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 4 การสรรหาเชิงรุกคัดเลือกคนดีและเก่งเข้าทำงาน มี 10 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 5

การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อประชาชน มี 6 ตัวแปรและองค์ประกอบที่ 6 การพัฒนาผู้นำที่มีสมรรถนะสูง มี 4 ตัวแปร โดยมีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ 1 การส่งเสริมความก้าวหน้าพัฒนาสมรรถนะใหม่

ตัวแปร	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	น้ำหนักปัจจัย
A096	ให้การสนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรในการวางแผนความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเองเพื่อให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ	0.737
A097	มีการทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีมาตรฐาน	0.731
A098	มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน	0.697
A086	สร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ให้เกิดสมรรถนะใหม่ ๆ	0.693
A090	มีการจัดการผลงาน ที่ทำให้เกิดความมั่นใจว่างานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร นำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาตามกรอบแนวทางยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	0.682
A099	มีวิธีการวัดผลการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่องและเป็นระบบเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว	0.647
A103	มีการทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน	0.645
A105	มีการจัดทำระบบการจ่ายค่าตอบแทน ที่ถูกต้อง รวดเร็ว ตรวจสอบได้	0.626
A084	ส่งเสริมการพัฒนาให้บุคลากรมีความรับผิดชอบและมีความเป็นมืออาชีพ	0.625
A110	ระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ	0.623
A106	มีกฎหมายที่สอดคล้องเหมาะสมกับบริบท เท่าที่จำเป็นเหมาะสม	0.615
A104	มีการสร้างความมั่นใจในระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม	0.613
A094	ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ	0.609
A102	มีการจ่ายค่าตอบแทน ค่าจ้างหรือเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและภาระงาน	0.606
A101	มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน	0.602

ตัวแปร	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	น้ำหนักปัจจัย
A095	มีการนำสารสนเทศที่ได้จากการปฏิบัติงาน/การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นข้อมูลเบื้องต้นไปสู่การตัดสินใจเกี่ยวกับงานด้านบุคลากร	0.587
A093	ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อประชาชน ด้วยความรับผิดชอบ และเป็นมืออาชีพ	0.573
A083	ส่งเสริมการรวมพลังทรัพยากรมนุษย์	0.554
A113	ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการหมุนเวียน ถ่ายเท แลกเปลี่ยนและโยกย้าย บุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับ	0.551
A100	มีการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ ที่สอดคล้องกับภาระงานที่ปฏิบัติ และความสนใจ	0.551
A109	ส่งเสริมการทำงานด้วยการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรมีคุณธรรม และจริยธรรม	0.539
A081	ใช้กลยุทธ์การจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.536
A089	ส่งเสริมพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐและวางมาตรการ ที่เหมาะสม	0.534
A112	สนับสนุนบำเหน็จความชอบในการทำงานของบุคลากร	0.530
A107	มีการกำหนดระเบียบวินัยและการดำเนินการตามวินัยกับบุคลากร	0.526
A091	ส่งเสริมการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพภายใต้โครงสร้างองค์กร	0.521
A088	มีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ	0.519
A082	สนับสนุน ส่งเสริมให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาขีดความสามารถ ให้กับบุคลากรในโรงเรียน	0.508
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue)		18.209
ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance)		13.589
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		13.589

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ตัวแปร	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	น้ำหนักปัจจัย
A040	มีการนำระบบดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์	0.733
A031	ภาครัฐให้ความสนใจภาคการศึกษามากขึ้น ในการส่งเสริมงานด้านทรัพยากรมนุษย์	0.702
A038	มีการวิจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำสารสนเทศมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานและเกิดความรู้ใหม่ที่สร้างความก้าวหน้าทางวิชาการ	0.676
A041	เทคโนโลยีสารสนเทศและการพัฒนาเทคโนโลยีในการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความเพียงพอ	0.668
A075	หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลทรัพยากรมนุษย์มีความชำนาญในสาขาวิชาชีพสามารถให้คำแนะนำได้	0.658
A039	มีการออกแบบ จัดกิจกรรมที่ต้องดำเนินการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.650
A060	มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทุกระบบในการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง	0.636
A033	มีการบูรณาการฐานข้อมูลเพื่อวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.610
A078	มีการให้บริการข้อมูลและบูรณาการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรมนุษย์	0.583
A032	มีการดำเนินงานตามโปรแกรมการฝึกอบรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.575
A042	มีการออกแบบและกำหนดระบบการสื่อสารที่เหมาะสมกับบุคลากรในโรงเรียน	0.572
A077	มีการสนับสนุนงานด้านอื่น ๆ ตลอดจนการให้บริการที่ดีและต่อเนื่องแก่บุคลากร	0.560
A034	มีการออกแบบและจัดการหลักสูตรการฝึกอบรมและการประชุมเชิงปฏิบัติการ ที่มีคุณภาพสูง	0.559
A074	การประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์	0.558
A076	มีการประเมินความต้องการกิจกรรมที่ต้องดำเนินการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.544

ตัวแปร	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	น้ำหนักปัจจัย
A058	มีการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ ที่สอดคล้องกับภาระงานที่ปฏิบัติและความสนใจ	0.539
A059	มีกระบวนการสรรหา/การจัดหาบุคคลเข้าทำงานอย่างเหมาะสม	0.534
A061	มีการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมในเบื้องต้น เช่น การสอบสัมภาษณ์ การสอบข้อเขียน เพื่อคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงาน	0.533
A079	มีกระบวนการปฏิรูประบบการคัดเลือกให้มีทิศทางตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	0.530
A052	มีการบูรณาการฐานข้อมูลเพื่อวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.514
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue)		15.166
ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance)		11.318
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		24.907

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ 3 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ระบบคุณธรรม

ตัวแปร	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	น้ำหนักปัจจัย
A129	มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลไกการวางแผนกำลังคนด้วยระบบคุณธรรม	0.773
A127	มีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน	0.771
A130	ส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลไกการวางแผนกำลังคน	0.754
A124	มีกระบวนการดำเนินการเมื่อสถานภาพสิ้นสุด การพ้นจากงานอย่างเป็นระบบ	0.743
A128	มีการบำรุงรักษา/การธำรงรักษาบุคลากรที่มีค่าให้กับโรงเรียน	0.721
A126	ส่งเสริมการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีภายในและภายนอกโรงเรียน	0.716
A123	มีการหมุนเวียน ถ่ายเท แลกเปลี่ยนและโยกย้ายบุคลากรอย่างคล่องตัวและเป็นธรรม	0.708
A122	ส่งเสริมการร่วมกิจกรรมการบริการสังคมและสาธารณประโยชน์อื่น ๆ	0.700
A125	มีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม เพิ่มความยืดหยุ่นคล่องตัว	0.694

ตัวแปร	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	น้ำหนักปัจจัย
A131	สร้างความผูกพันในการทำงานของบุคลากร เช่น การทำงานเป็นทีม	0.678
A121	ส่งเสริมการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรรม	0.637
A134	มีการอำนวยความสะดวกในฐานะเป็นตัวกลางระหว่างองค์กรและสหภาพ	0.617
A120	ส่งเสริมให้บุคลากรที่เกษียณอายุราชการ ร่วมเป็นเครือข่ายในการพัฒนาการศึกษาร่วมกัน เช่น ทำหน้าที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ฯลฯ	0.616
A132	สร้างการปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ	0.616
A133	ส่งเสริมให้ความรู้กับบุคลากรที่กำลังจะเกษียณอายุราชการ	0.512
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue)		12.902
ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance)		9.628
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		34.535

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ 4 การสรรหาเชิงรุกคัดเลือกคนดีและเก่งเข้าทำงาน

ตัวแปร	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	น้ำหนักปัจจัย
A066	ใช้กลยุทธ์ในการสรรหา คัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงาน	0.875
A068	ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลไกการสรรหา การคัดเลือก	0.867
A067	มีการทบทวนปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลไกรูปแบบการจ้างงาน	0.862
A071	มีการฝึกงานให้กับบุคลากรใหม่ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ปฏิบัติงานได้	0.852
A072	ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลไกการแต่งตั้งบุคลากร	0.807
A006	ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า	0.703
A007	กำหนดโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	0.685
A005	มีการสร้างแรงจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในโรงเรียน	0.683
A069	กำหนดโครงสร้างการกระจายอำนาจ ด้านการบริหารทรัพยากรมนมนุษย์	0.608
A062	มีการคัดเลือกตามกระบวนการตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม	0.562

ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue)	**9.450**
ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance)	7.052
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)	41.587

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ 5 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อประชาชน

ตัวแปร	**การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี**	**น้ำหนักปัจจัย**
A025	การสร้างค่านิยมในการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อประชาชน	0.698
A021	มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์	0.674
A026	มีการระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ส่งผลต่อการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์	0.648
A035	ส่งเสริมการทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร	0.553
A024	การเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้หลักระบบคุณธรรม	0.525
A027	มีรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สร้างวัฒนธรรมใหม่ในองค์กร เช่น การจัดการความรู้และวัฒนธรรมความรับผิดชอบต่อสังคม	0.513
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue)		6.525
ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance)		4.869
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		46.457

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ 6 การพัฒนาผู้นำที่มีสมรรถนะสูง

ตัวแปร	**การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี**	**น้ำหนักปัจจัย**
A012	ผู้นำมีศักยภาพระดับสูงในการนำนโยบายภาครัฐสู่การปฏิบัติงานในโรงเรียน	0.630
A011	ส่งเสริมการสร้างผู้นำที่มีความรู้และความคิดผลักดันภารกิจนำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์	0.547
A013	ส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับ ให้มีขีดสมรรถนะสูง	0.545
A014	ส่งเสริมให้เกิดการบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม	0.523

ตัวแปร	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	น้ำหนักปัจจัย
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue)		4.660
ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance)		3.477
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		49.934

2. ผลการยืนยันองค์ประกอบจำนวน 6 องค์ประกอบในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ภาพรวมองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พบว่าถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้และเป็นประโยชน์ ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

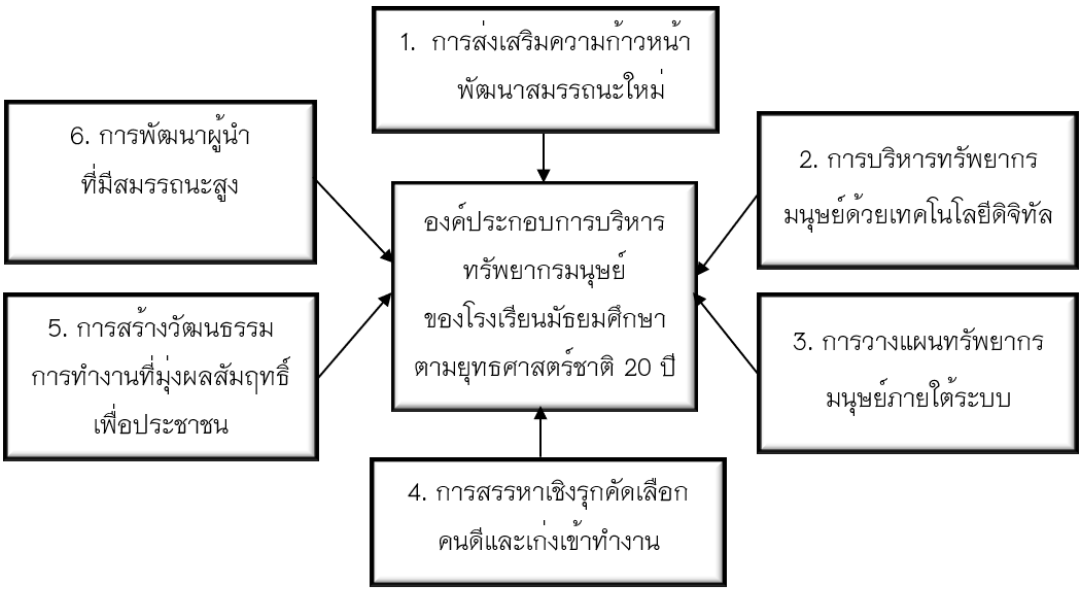
อภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พบว่าเป็นพหุองค์ประกอบซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย มี 6 องค์ประกอบ คือ 1) การส่งเสริมความก้าวหน้าพัฒนาสมรรถนะใหม่ 2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 3) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ระบบคุณธรรม 4) การสรรหาเชิงรุกคัดเลือกคนดีและเก่งเข้าทำงาน 5) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อประชาชน และ 6) การพัฒนาผู้นำที่มีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับ Office of the National Economic and Social Development Board (2017) กล่าวไว้ใน ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยที่ภาครัฐจะต้องมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลไกการวางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง รวมทั้งทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีมาตรฐาน เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน มีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ พัฒนาขีดความสามารถ การพัฒนาภาวะผู้นำให้มีขีดสมรรถนะสูง นอกจากนี้สอดคล้องกับ Office of the National Economic and Social Development Board (2020) กล่าวไว้ในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยปรับปรุงกลไกกำลังคนให้มีมาตรฐานและเกิดผลในทางปฏิบัติ เพื่อให้กำลังคนภาครัฐมีความเหมาะสมกับภารกิจ เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมีคุณธรรมจริยธรรมและจิตสำนึกสาธารณะ บริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในอาชีพสามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงาน สร้างกลไกให้บุคลากรภาครัฐสามารถโยกย้ายและหมุนเวียนได้อย่าง

คล่องตัวเพื่อประโยชน์ของภาครัฐ รวมทั้งการทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีมาตรฐาน เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน พัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถสูง การสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับงานวิจัยของ Saengsaman (2022) ศึกษา เรื่อง อนาคตภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า อนาคตภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร คือ การวางแผนทรัพยากรบุคคล การสรรหาคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้งการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การกำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ การบริหารผลการปฏิบัติงาน

2. ผลการยืนยันองค์ประกอบจำนวน 6 องค์ประกอบในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ภาพรวมองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พบว่าถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

สรุป

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พบว่าเป็นพหุองค์ประกอบ มี 6 องค์ประกอบ คือ 1) การส่งเสริมความก้าวหน้าพัฒนาสมรรถนะใหม่ 2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 3) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ระบบคุณธรรม 4) การสรรหาเชิงรุกคัดเลือกคนดีและเก่งเข้าทำงาน 5) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อประชาชน และ 6) การพัฒนาผู้นำที่มีสมรรถนะสูง

2. ผลการยืนยันองค์ประกอบจำนวน 6 องค์ประกอบในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ภาพรวมองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พบว่าถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา เรื่อง องค์ประกอบในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. จากผลการวิจัย องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พบว่า องค์ประกอบที่ 1 การส่งเสริมความก้าวหน้าพัฒนาสมรรถนะใหม่เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในลำดับมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารต้องส่งเสริมการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ พัฒนาขีดความสามารถให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ รวมทั้งทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีมาตรฐาน เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน

2. จากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบย่อย ที่มีความสำคัญเป็นลำดับแรก คือ การใช้กลยุทธ์ในการสรรหา การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน ดังนั้นผู้บริหารต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลไกการสรรหาการคัดเลือก รูปแบบการจ้างงาน การแต่งตั้งบุคลากร การสรรหาบุคลากร โดยการสร้างแรงจูงใจให้มีคนเก่งและดีเข้ามาทำงานในโรงเรียน

3. จากผลการศึกษา องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พบว่า องค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ มีความเกี่ยวข้องและสอดคล้องกับกระบวนการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎี 3 R โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนรับคนเข้าจนถึง

คนออก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องทำความเข้าใจและมีการวางแผนงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาให้ดำเนินไปตามแผนและครบตามกระบวนการ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดอื่น รวมถึงโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อให้ได้องค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างครอบคลุมและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

2. ควรมีการศึกษาองค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในแต่ละองค์ประกอบให้ได้ข้อค้นพบใหม่ ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษา

3. ควรวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Path Analysis) ขององค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

Reference

กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2557). *รายวิชา 9011106 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โปรแกรมวิชารัฐประศาสนศาสตร์.* กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

กัญญามน อินหว่าง และขวัญหทัย ยิ้มละมัย. (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา.* พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: วี.พริ้นส์.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

เดชา เดชะวัฒนไพศาล. (2559). *การจัดการทรัพยากรบุคคลพื้นฐานแนวคิดเพื่อการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2560). *หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21.* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พยอม วงศ์สารศรี. (2545). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุภา.

สมาน รังสิโยกฤษณ์. (2541). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.* พิมพ์ครั้งที่ 19. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน.

โสภณ ภูเก้าล้วน และฐิติวรรณ สินธุ์นอก. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับผู้จัดการ ในสายงานในทศวรรษหน้า.* กรุงเทพฯ: แปลน พริ้นท์ติ้ง.

อนันต์ชัย คงจันทร์. (2557). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

อนิวัช แก้วจำนงค์. (2552). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management).* สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.

Bernadine, J. (2009). *Human Resource Management an Experiential Approach*. (5th ed.). McGraw–Hill.

Byars, L.L. and Rue, L.W. (2004). *Human Resource Management.* 7thed. McGraw–Hill

Byars, Lloyd L., Leslie W. Rue. (2004). *Human Resource Management*. (7th ed.). McGraw–Hill.

David A. De Cengo and Stephen P. Robbins. (200). *Human Resource Management Concept & Practices.* 4 th ed. John Wiley & Sons.

Dessler, G. (2017). *Human Resource Management.* 15th ed. Pearson Education Limited.

Dessler, Gary. (2017). *Human Resource Management*. (15th ed.). Pearson Education.

French, W. L. (2003). *Human Resource Management*. 5th ed. Houghton Miffin.

Ivancevich, J.M. (2007). *Human Resource Management*. 10th ed. McGraw–Hill.

Ivancevich, John M. (2007). *Human Resource Management*. (10th ed.). McGraw–Hill.

Milkovich, G.T. and Boudreau, J. W. (1999). *Human Resource Management.* 6th ed. Homewood.

Mondy, W. R., &Judy, B.M. (2012). *Human Resource Management*. (12th ed.). Pearson Education.

Noe, R.A. (2020). *Fundamentals of Human Resource Management.* (8th ed.). McGraw–Hill.

Office of the Secretariat of the Education Council Ministry of Education. (2017). *National Education Plan 2017 – 2036.* Phrikwan Graphic Company.

Ronald W. R. (2001). *Human Resource Administration in Education: a Management Approach*. Allyn and Bacon.

Saengsaman, S. (2022). The future of human resource management of schools under Bangkok. *Mahachula Academic Journal*, *9*(2), 246–259.

Werner, S., Randall, S. and Jackson, S.E. (2012). *Human Resource Management*. (11thed.). Addison.