

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
Personnel Management of Educational Administrators
in the Sahawittayaserksalamphaya Group under Saraburi Primary
Educational Service Area Office 2

เกศินี เย็นสมุทร¹ และ ประดิษฐ์ ฉัตรจรัสกุล²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Kaesinee Yensamuth¹ and Pradit Chatcharatkoon²

Nakhonratchasima College

Corresponding Author E-mail : 6604033200154@nmc.ac.th, pradit_chat@hotmail.com

(Received: 11 February, 2025 ; Edit: 20 February, 2025; accepted: 21 February, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนกลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 113 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.84 ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67- 1.00 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าที(t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการลาออก ไม่แตกต่างกัน ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การบริหาร, การบริหารงานบุคคล, การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aims to: 1) Study the level of personnel management by school administrators in the Sahawittayaserksalamphaya Group under Saraburi Primary Educational Service Area Office 2. 2) Compare the personnel management of school administrators in the Sahawittayaserksalamphaya Group under Saraburi Primary Educational Service Area Office 2. Classified by educational level and work experience. The sample group used in this study consisted of 113 participants, including school administrators and teachers from the Sahawittayaserksalamphaya Group under Saraburi Primary Educational Service Area 2 for the 2024 academic year. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table and stratified random sampling method was applied. The research tool used was a 5-point Likert scale questionnaire, The research was conducted by stratified random sampling. The research instruments were questionnaires with a reliability of 0.84 and an Index of Objective Congruence (IOC) between 0.67 and 1.00. Data were analyzed by finding frequency, percentage, mean, standard deviation , and t-test.

The research results found that

1. Personnel management of administrators of educational institutions in the Lamphaya Interdisciplinary Education Group Under the jurisdiction of the Saraburi Primary Educational Service Area Office, Area 2, the overall level is at a high level.

2.The Personnel Management of Educational Administrators in the Sahawittayaserksalamphaya Group under Saraburi Primary Educational Service Area Office 2. Classified by educational level, the overall difference is statistically significant at the .05 level. Except for recruitment, personnel development, performance evaluation, and employee resignation, which show no significant differences. As for work experience, "Overall, there was no significant difference except for personnel development, performance evaluation, and compensation and benefits. which were significantly different at the .05 level.

Keywords : Management, Auman resource management, Human resource management of school administrators.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (ราชกิจจานุเบกษา, 2545 : 18-20) ได้กำหนดความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาไว้ใน มาตรา 6 ว่า “การจัดการศึกษานั้นต้องเป็นไปเพื่อที่จะพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ มีคุณธรรม และจริยธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” มาตรา 22 “การจัดการศึกษานั้นยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถที่จะเรียนรู้และสามารถพัฒนาตนเองได้” มาตรา 39 “ให้กระทรวงการจัดการศึกษาโดยกระจายอำนาจการบริหารและ ทั้งด้านงบประมาณ ด้านวิชาการ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงาน การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง” และมาตรา 54 “ให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ การบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด” ทั้งนี้ในการจัดการศึกษาต้องใช้การร่วมมือจากหน่วยงานต่างๆ ทั้งบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นตัวเด็ก ครู ผู้บริหาร หรือแม้กระทั่งประชาชนทุกคน ดังนั้นการดำเนินการจัดการศึกษาที่ไม่มีประสิทธิภาพขาด การวางแผนด้านบุคลากรจะส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยเริ่มตั้งแต่ผู้บริหาร สถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการ บริหารงานบุคคลมากขึ้น

เพื่อให้การดำเนินงานจัดการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และบรรลุวัตถุประสงค์ กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ,2565) จึงได้ กำหนดกรอบด้านการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้ ในการบริหารงานของสถานศึกษาเป็นงานหลักที่สำคัญ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่องานในหน้าที่ การดำเนินการในกระบวนการ บริหารบุคคลากรเพื่อให้เกิดความอิสระ อยู่ภายใต้กฎระเบียบ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดย การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษานั้น เริ่มตั้งแต่กระบวนการวางแผนอัตรากำลังและ กำหนดตำแหน่ง การสรรหาบุคลากรและบรรจุแต่งตั้ง การสนับสนุนการทำงานเกิดประสิทธิภาพ การ มีวินัยและการธำรงรักษาวินัยไว้ การให้ออก การปลดออกหรือไล่ออก และการลาออก แต่การ บริหารงานบุคคลเป็นงานที่ยากและน่าเบื่อหน่าย เพราะต้องทำงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีความรู้ใน ระดับหนึ่ง มีทักษะความสามารถเป็นที่ประจักษ์ มีความคิดมีทัศนคติ มีจิตใจ มีความรู้สึก และการที่ บุคคลมีความรู้รับผิดชอบที่แตกต่างกัน และที่สำคัญผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารอื่นๆ จึงต้องเจอ กับปัญหาด้านต่างๆที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งปัญหาที่สำคัญได้แก่ ปัญหาด้าน กระบวนการในการวางแผนการ ด้านการพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ด้านการส่งเสริมให้มีความรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ปัญหาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขที่กำหนด ปัญหาในด้านการให้บุคคลพ้นจากการปฏิบัติงานหรือลาออก ปัญหาสวัสดิการที่ไม่ เหมาะสม ค่าตอบแทน รายได้ และปัญหาในการควบคุม กำกับ ติดตาม การดำเนินงานของบุคลากร เป็นต้น (สุชาติ คำพิรุณ,2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่สำคัญใน การขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับเขตพื้นที่ ได้ตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญในการ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งในสังกัด การบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการดำเนินงานบริหารของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายในการส่งเสริมการจัดการศึกษา โดย

คำนึงถึงหลักความเสมอภาค หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล ยึดธรรมาภิบาล ซึ่งมีขอบข่ายภารกิจ ในด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีความอิสระ บรรลุ ตามเป้าหมายของหน่วยงาน และนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จึงมีโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อให้การดำเนินการ บริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง รวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของโรงเรียนให้มี ประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล 2) เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล เป็นไปตาม กฎหมาย ข้อบังคับอันเกี่ยวข้องกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล 3) เพื่อให้ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงาน บุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จึง มอบหมายให้กลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา และกลุ่มสหวิทยศึกษาอื่นๆ ที่อยู่ภายใต้สังกัดนำโครงการ ดังกล่าวไปดำเนินงานให้สอดคล้องและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2, 2566)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา การบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 2 เกี่ยวกับวิธีการหรือแนวทางการปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาแต่ละ โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้พัฒนาและเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในลำดับต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำ พญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและ ประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 2 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 154 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 113 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Kreicic R.V., & D.W. Morgan.1970.) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ วิภาดา สารมัย (2562) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (บุญชม ศรีสะอาด. (2553) :74-84)

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามเอง โดยการสังเคราะห์ตามแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ ดังนี้ วิภาดา สารมัย (2562); สงกรานต์ ตะโคตม (2563); บีท (Beach, 1980) มันทิ และนอ (Mondy & Noc. 1990); คาสซิโอ (Cascio, 1992); อามสตรอง (Armstrong, 1995); แคสเทเตอร์ (Castetter, 1996); เบียร์ และรู (Byars & Ruc,1997)และ ฟลิปโป (Flippo, 2010) ผลการสังเคราะห์มี 5 ด้านดังนี้ 1) ด้านการสรรหาบุคลากร 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร 3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ และ 5) ด้านการลาออก

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปริญญานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปริญญานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่า

ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษานานาชาติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 30 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.84
9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมาไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยโดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 113 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และการหาร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษานานาชาติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย และการหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้
ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. วิเคราะห์และเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษานานาชาติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวม ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การสรรหาบุคลากร	4.65	0.43	มากที่สุด	3
2	การพัฒนาบุคลากร	4.67	0.41	มากที่สุด	1
3	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.65	0.43	มากที่สุด	2
4	ค่าตอบแทน และ สวัสดิการ	4.34	0.61	มาก	4
5	การลาออก	4.08	1.08	มาก	5
ภาพรวม		4.48	0.38	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.48 , S.D.= 0.38) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดยกเว้นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการลาออก มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ ลำดับแรกด้านการพัฒนาบุคลากร (= 4.67, S.D.= 0.41) รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (= 4.65, S.D.= 0.43 ด้านการสรรหาบุคลากร (= 4.65, S.D.= 0.43) ด้านค่าตอบแทน และ สวัสดิการ (= 4.34, S.D.= 0.61) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการการลาออก (= 4.08, S.D.= 1.08)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ระดับ ปริญญาตรี		ระดับสูงกว่า ปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การสรรหาบุคลากร	4.67	0.41	4.43	0.56	1.84	.069
2	การพัฒนาบุคลากร	4.69	0.38	4.44	0.59	1.43	.178
3	การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	4.68	0.39	4.40	0.62	1.54	.150
4	ค่าตอบแทน และ สวัสดิการ	4.39	0.57	3.85	0.79	3.03*	.003
5	การลาออก	4.13	1.09	3.67	0.96	1.40	.164
ภาพรวม		4.51	0.36	4.16	0.46	3.15*	.002

*p < .05

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการลาออก ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การสรรหาบุคลากร	4.58	0.48	4.70	0.39	-1.57	.119
2	การพัฒนาบุคลากร	4.54	0.44	4.78	0.35	-3.30*	.002
3	การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	4.48	0.45	4.81	0.35	-4.40*	.000
4	ค่าตอบแทน และ สวัสดิการ	4.18	0.62	4.47	0.58	-2.52*	.013
5	การลาออก	4.27	0.79	3.92	1.26	1.80	.075
ภาพรวม		4.41	0.36	4.54	0.40	-1.77	0.079

*p < .05

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัยการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 อภิปรายผลได้ดังนี้

1.การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการลาออกมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีการจัดการด้านการบริหารงานบุคคล มีการกำหนดกรอบโครงสร้างในการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน การกำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและความต้องการของสถานศึกษา การปรับโครงสร้างการบริหารงานบุคคลให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้ การเสริมสร้างทักษะและพัฒนาคุณภาพของบุคลากรในทุกระดับ การกำหนดมาตรฐานในการสรรหาบุคลากรและการประเมินผลการทำงาน อีกทั้งมีความเข้าใจในสภาพการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหารที่มีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร โดยเห็นได้จากแบบสำรวจมีการส่งบุคลากรไปอบรม ศึกษาดูงาน อย่างสม่ำเสมอซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด มีการสำรวจความต้องการความจำเป็นในการฝึกอบรมพัฒนาและประชาสัมพันธ์หลักสูตรการอบรม สัมมนาอย่างทั่วถึง ตรงกับความต้องการรายบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษายังให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน นอกจากนี้การบริหารงานบุคคลจำเป็นต้องมีการประเมินผลในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ผู้รับการประเมินทราบถึงความก้าวหน้าของตนเอง โดยที่ผู้ประเมินเป็นผู้ให้คำแนะนำหรือแนวทางในการพัฒนาตนเองต่อผู้รับการประเมิน วิธีการประเมินที่ก็เป็นไปตามสภาพจริงในการทำงาน ตามบริบทของสถานศึกษา มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน สามารถนำผลการประเมินไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม การสรรหาบุคลากรมีเกณฑ์การสรรหาบุคลากรและระบุคุณสมบัติของผู้สมัครที่ชัดเจน เหมาะสมกับตำแหน่งงาน สอดคล้องกับอัตรากำลัง มีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แวสีอมาน หามะ (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2” ซึ่งในผลการวิจัยพบว่า ระดับความเห็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา สารมัย (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี” ซึ่งในผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการลาออก ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะการบริหารงานบุคคลในด้านเหล่านี้อาจไม่ได้รับผลกระทบจากระดับการศึกษา หรืออาจเป็นเพราะกระบวนการและวิธีการที่ใช้ในด้านเหล่านี้เป็นรูปแบบที่เหมือนกันหรือมีความเหมาะสมที่สอดคล้องกับทุกระดับการศึกษา จึงทำให้ผลการประเมินในแต่ละระดับการศึกษามีความใกล้เคียงกัน การพัฒนาและการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในด้านเหล่านี้มีความเป็นมาตรฐานที่สูงพอสมควร แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นด้านที่มีค่าทางสถิติต่ำที่สุด อาจเนื่องมาจากผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญในการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและภาระงานที่ปฏิบัติ จึงทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำ ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรในแต่ละกลุ่ม โดยควรพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ เช่น คุณวุฒิ ประสบการณ์ และบทบาทหน้าที่ เพื่อสร้างความเป็นธรรมและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ คำพิรุณ (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3” ซึ่งในผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ แวสือมาน หามะ (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2” ซึ่งในผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่าง ๆ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ความรู้ความคิดเทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่ได้พบเห็นการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในระยะเวลาที่ต่างกัน ไม่ได้ส่งผลต่อความแตกต่างในความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล จึงทำให้มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความแตกต่างกัน ซึ่งอาจเกิดจากประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันทำให้แต่ละกลุ่มมีพื้นฐานความรู้ ทักษะ และความคาดหวังต่อการบริหารที่แตกต่างไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แวสือมาน หามะ (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2” ผลการวิจัยพบว่า “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2” จากการจำแนกตาม ประสบการณ์การสอน โดยภาพรวมและรายด้าน

ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิดา ไชยชนะ (2567) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี” ผลจากการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี โดยใช้การจำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่าครุมีความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1. ด้านการสรรหาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการตั้งเกณฑ์การสรรหาบุคลากรเป็นไปตามที่กำหนด ระบุคุณสมบัติของผู้สมัครที่ชัดเจน เหมาะสมกับตำแหน่งงาน การสรรหาสอดคล้องกับอัตราค่าจ้างและความจำเป็นของสถานศึกษา กระบวนการสรรหาบุคลากรมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ แต่ในด้านการมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรผู้บริหารสถานศึกษายังไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมมากนัก ทั้งนี้ผู้บริหารควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในสถานศึกษา เพราะบุคลากรจะมีความรู้สึกได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงาน และเกิดการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรอีกด้วย

1.2. ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสำรวจความต้องการ ความจำเป็นในการฝึกอบรมพัฒนา มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรการอบรม สัมมนาอย่างทั่วถึง และการส่งบุคลากรไปอบรม ศึกษาดูงาน อย่างสม่ำเสมอ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรตรงกับความต้องการรายบุคคลและสอดคล้องกับสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน มีวิธีการอบรมพัฒนาที่หลากหลายและน่าสนใจ ทำให้การอบรมพัฒนาไม่น่าเบื่อ นอกจากนี้ยังมีแผนการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อม สำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอีกด้วย

1.3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามรายการประเมิน ตามสภาพจริงของการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน อยู่ในระดับที่มากที่สุด ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษานั้นมีความยุติธรรมและโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้อยู่ในลำดับสุดท้าย แสดงให้เห็นถึงความไม่เชื่อมั่นผู้บริหารในการประเมินผลการทำงานของบุคลากร ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรแต่ละครั้ง ผู้บริหารควรมีการแสดงผลการประเมินการปฏิบัติงานพร้อมหลักฐานชี้แจงทุกครั้งที่มีการประเมิน

1.4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเดินทาง และสวัสดิการ ต่างๆ อย่างสะดวกและรวดเร็วอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการที่ดีด้านสวัสดิการที่ควรได้รับ ด้านที่มีระดับต่ำสุดคือค่าตอบแทนและสวัสดิการเพียงพอต่อการดำรงชีพของบุคลากร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อรายจ่ายที่มีอยู่ ดังนั้นผู้บริหารควรมีวิธีในการช่วยเหลือบุคลากร เช่น การส่งเสริมรายได้ การจัดตั้งกองทุน เป็นต้น

1.5. ด้านการลาออก ผู้บริหารสถานศึกษาควรเล็งเห็นความสำคัญในด้านโอกาสและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ เงินเดือนและสวัสดิการมีผลต่อการตัดสินใจลาออกอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรเห็นความสำคัญความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ควบคู่ไปกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ ถ้าบุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพอื่นก็จะตัดสินใจลาออก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางหรือมีนโยบายในการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความรักในองค์กร มีการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรดีขึ้น เพื่อธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับสถานศึกษาไว้ให้นานที่สุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษากลยุทธ์ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับที่มาก เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารงานบุคคลให้สูงขึ้นและมีประสิทธิภาพ

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้อง หรือหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในโรงเรียนที่อยู่ในบริบทที่แตกต่างกันออกไป เช่น ในโรงเรียนที่อยู่สังกัดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น หรือโรงเรียนที่สังกัดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *วิธีการวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/>
- วิภาดา สารมัย. (2562). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วิภาดา สารมัย. (2562). *แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แวสือมาน หามะ. (2565). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สงกรานต์ ตะโคดม. (2563). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาแนวใหม่*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. (2566). *โครงการส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล*. สระบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *แนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุชาติ คำพิรุณ. (2565). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 3*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

- สุธิดา ไชยชนะ. (2567). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- Armstrong, M. (1995). *A handbook of human resource management practice* (5th ed.). Kogan Page.
- Beach, D. S. (1980). *Personnel: The management of people at work* (4th ed.). Macmillan.
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (1997). *Human resource management* (5th ed.). Irwin.
- Cascio, W. F. (1992). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Castetter, W. B. (1996). *The human resource function in educational administration* (6th ed.). Prentice Hall.
- Crobach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. New York: Harper Collins Publishers.
- Flippo, E. B. (2010). *Principles of personnel management* (7th ed.). McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (1990). *Human resource management* (5th ed.). Allyn and Bacon.