

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร

THE ROLES OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN PERSONNEL ADMINISTRATION UNDER THE SAGHAKHONGKHOH SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

¹จุฑามาส สนเปรม Juthamas Sonprem ²ชูชาติ พยอม Choochart Phayom

³ภัสกร เลาสวัสดิกุล Phatsayakorn Laosawatdikul

^{1, 2, 3}มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี Thepsatri Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author E-mail: Jutamas7614@gmail.com

Article Received: April 01, 2026. Revised: April 22, 2026. Accepted: April 27, 2026.

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร และ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครเมื่อจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 298 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีด้วยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน และการทดสอบเอฟด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ด้านการอัตรากำลัง และด้านการให้ทุนให้โทษและการสร้างกำลังใจ 2) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เมื่อจำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านตำแหน่ง พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: บทบาท, ผู้บริหารสถานศึกษา, การบริหารงานบุคคล

Abstract

This research article aimed to: 1) study the level of school administrators' roles in personnel administration under the Lopburi Secondary Educational Service Area Office, and 2) compare the level of school administrators' roles in personnel management under the Lopburi Secondary Educational Service Area Office classified by gender, position, work experience, and school size. The sample used in this research consisted of 298 school

administrators and teachers under the Lopburi Secondary Educational Service Area Office during the first semester of the 2025 academic year, obtained through stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire with a reliability of 0.98. Data were analyzed using percentages, means, standard deviations, t-test for independent samples, and F-tests with One-Way ANOVA.

The findings revealed that: 1) the overall role of school administrators in personnel administration under the Lopburi Secondary Educational Service Area Office was at a high level, ranked from highest to lowest mean as follows: recruitment and selection of personnel, personnel development, personnel performance evaluation, workforce management, and reward and punishment and motivation. 2) The role of school administrators in personnel management under the Lopburi Secondary Educational Service Area Office classified by gender, work experience, and school size showed no significant differences. However, in terms of position, statistically significant differences were found at the .05 level.

Keywords: Role, School Administrators, Personnel Administration

บทนำ

แผนยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ ข้อที่ 3 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยในการขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายของการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งมีเป้าหมายมุ่งเน้นการพัฒนาคนในทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ กล่าวได้ว่าคนไทยในอนาคตจะต้องเป็นผู้ที่มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน รวมถึงการมีสุขภาวะที่ดีตามช่วงวัย มีจิตสาธารณะ มีความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น เป็นผู้มั่งคั่ง อุดม โอปอ้อมอารี มีวินัย รักชาติ ศาสนา และเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศไทย มีหลักการคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สามและอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561) และยังสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ข้อที่ 2 การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ ซึ่งอยู่ในเป้าหมายหลักของการพัฒนา 5 ประการ มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมและเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมที่สามารถส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) รัฐจึงควรพัฒนาศักยภาพคนในทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้โดยมีคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ อาจจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน หรือการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยเฉพาะการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากคนถือได้ว่าเป็น

ปัจจัยการผลิตที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นทรัพยากรที่จะทำให้การบริหารทั้งมวลเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารงานที่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับคน ย่อมเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จของเป้าหมายซึ่งความสำเร็จนั้นจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ทักษะ ความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถก้าวไปสู่ ความสำเร็จ เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่ต้องเน้นถึงความสำคัญของศักยภาพที่อยู่ในตัว มนุษย์ องค์กรจึงสามารถใช้วิธีการบริหารเพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับมนุษย์สร้างการมีส่วนร่วมและเห็นถึงความสำคัญ ของบุคลากรนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การบริหารสถานศึกษาหรือโรงเรียนนั้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา ทั้งด้าน วิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการ และมีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาเพื่อให้ความรู้แก่สมาชิกทางสังคม โดยจำเป็นจะต้อง มีปัจจัยหรือทรัพยากรพื้นฐานทางการบริหารในการดำเนินการโดยทั่วไปประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ เงิน บุคคล วัสดุอุปกรณ์และการบริหารจัดการ (จันทราณี สงวนนาม, 2553) และทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดนั่นคือ บุคคล อาจกล่าวได้ว่าสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้จำเป็นต้องอาศัยคน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นหนึ่งในหน้าที่ทางการบริหารที่มีความสำคัญสำหรับผู้บริหารการศึกษาทุกระดับ ในสภาวะปัจจุบันองค์กร ต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทุกด้าน ตั้งแต่ด้านเศรษฐกิจ ด้านการ แข่งขัน ด้านสังคมและด้านการเมือง รวมถึงการด้านเทคโนโลยี ซึ่งสภาวะการณ์ดังกล่าวส่งต่อการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ขยายขอบเขตและมีการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน (กุลชลี พวงเพชร, 2564) ผู้บริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นที่จะต้องใส่ใจ เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ให้กำลังใจส่งเสริม และสนับสนุนกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษา ได้ทำหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เต็มศักยภาพ มีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานและการ ปฏิบัติงานต่างๆในสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานใน สถานศึกษาให้สถานศึกษานั้นไปถึงเป้าหมาย (ธีระ รุญเจริญ, 2550)

จากความสำคัญของบุคคลซึ่งถือเป็นทรัพยากรหลักในการบริหารสถานศึกษาและการจัดการศึกษา ทั้งระบบ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้ตระหนักถึงและเห็นความสำคัญของการบริหารทรัพยากร บุคคลในฐานะกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพ ทั้งนี้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และแนวนโยบายการ พัฒนาตามแผนปฏิรูปประเทศ รวมทั้งยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษาจึงได้กำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผน อัตรากำลัง 2) ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร 4) ด้านการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 5) ด้านการให้คุณให้โทษและการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวทางของกระทรวงศึกษาธิการ (2550) ที่ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ 20 ด้าน ประกอบด้วย การวางแผนและจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง การ เลื่อนตำแหน่ง การย้าย และการเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมถึงการลาทุกประเภท การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และร้องทุกข์ การออกจากราชการ การจัดทำทะเบียนประวัติและบัญชี รายชื่อ การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ การยกย่องเชิดชู เกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนา วิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารงานบุคคลได้อย่าง

มีประสิทธิภาพและคล่องตัว ภายใต้กรอบของกฎหมายและหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความมั่นคงในวิชาชีพ ได้รับการพัฒนา ยกระดับ เชิดชูเกียรติ มีขวัญกำลังใจ และมีความก้าวหน้า ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพของผู้เรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2564 เผยแพร่ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 138 ตอนพิเศษ 38 ง ลงวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2564 มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2564 เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่กำหนดใหม่สามารถดำเนินการ บริหาร และจัดการศึกษาได้ตามภารกิจงานที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเจตนารมณ์ และวัตถุประสงค์ และเกิดประโยชน์สูงสุดของทางราชการเป็นสำคัญ ซึ่งมีสถานศึกษามีในสังกัด จำนวน 25 โรงเรียนที่มีความแตกต่างกันด้วยขนาดของโรงเรียน จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา และจำนวนนักเรียน ส่งผลต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมาย และจากรายงานการสังเคราะห์รายงานผลการ ประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ปีการศึกษา 2565 จำนวน 25 แห่ง พบว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงาน จำนวน 24 แห่ง และมีครูผู้สอน ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานต่ำกว่า 20 คน จำนวน 8 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี, 2565) และจากผลรายงานการดำเนินงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ประจำปีงบประมาณ 2566 ที่ผ่านมามีพบว่าสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีหลายแห่งขาดผู้บริหาร สถานศึกษา โดยสถานศึกษาที่ขาดผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้แต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาของ สถานศึกษาที่อยู่ในระแวกพื้นที่ใกล้เคียงมารักษาราชการแทนเพื่อการบริหารงานของสถานศึกษานั้นๆ เป็นไป ด้วยความราบรื่น บางสถานศึกษาข้าราชการครูถูกแต่งตั้งในดำรงตำแหน่งรักษาราชการแทนผู้อำนวยการ สถานศึกษาทั้งที่ยังไม่มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน บางสถานศึกษาขาดครูหรือมีครูไม่ครบรายวิชาทำให้ ครูบางคนต้องรับผิดชอบสอนในรายวิชาที่ไม่ตรงกับสาขาที่เรียนมา บางสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการ ศึกษาปฏิบัติงานที่มากเกินไป อีกทั้งขาดความรู้ความเข้าใจในงาน ขาดประสบการณ์ ทำให้ทำงานที่ได้รับ มอบหมายอย่างไม่มีความสุข ขาดกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้ข้าราชการครูไม่เกิดความรัก ความศรัทธา ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งส่งผลต่อการบริหารการจัดการศึกษา และคุณภาพของผู้เรียน นับได้ว่าครูและ บุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญในการกำหนดคุณภาพการศึกษา หากมีรูปแบบการบริหารที่ เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จะทำให้ครูมีแรงจูงใจ มีขวัญและกำลังใจในการพัฒนาตนเองมุ่งมั่นในการทำงาน พร้อมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม ทั้งยังช่วยลดวิกฤติปัญหาต่างๆ ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกิดขึ้นใน ปัจจุบันซึ่งส่งผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพการศึกษาของชาติสู่ความเป็นเลิศเทียบเท่านานาชาติต่อไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) จากปัญหาดังกล่าวจะเห็นว่า การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่มีความ สำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กร บทบาทของผู้บริหารจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคล จึงสนใจที่จะศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อผู้บริหารสถานศึกษาจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางวางแผน ปรับปรุงและส่งเสริมการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารสถานศึกษาให้ไปสู่ ความสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากร

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำนวน 1,154 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 63 คนและครูจำนวน 1,091

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนแน่นอน (Finite Population) สูตรที่ใช้ในการหาขนาดของตัวอย่าง จึงใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 298 แต่เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวนน้อยกว่าครู ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง 15 : 85 โดยเป็นผู้บริหารร้อยละ 15 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดได้จำนวน 45 คน และครูร้อยละ 85 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดได้จำนวน 253 คน โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 คำนวณหาความเหมาะสมเป็นตัวแทนที่ดีในแต่ละตำแหน่ง เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวนน้อยกว่าครู ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง 15 : 85 โดยเป็นผู้บริหารร้อยละ 15 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ได้จำนวน 45 คน และครูร้อยละ 85 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดได้จำนวน 253 คน

ขั้นตอนที่ 2 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา แล้วคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละขนาดของสถานศึกษาโดยใช้วิธีเทียบบัญญัติไตรยางค์สามารถจำแนกได้

ขั้นตอนที่ 3 ใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากให้ได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและขอรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อนำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ประกอบด้วยเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีลักษณะเป็นตัวเลขมาตราส่วนประมาณค่า (numerical rating scale) มี 5 ระดับ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550) จำนวน 45 ข้อ ซึ่งแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ด้านการอัตรากำลัง ด้านที่ 2 ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านที่ 4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร และด้านที่ 5 ด้านการให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบหาความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และการหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และการหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

ขั้นที่ 3 วิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบ่งเป็นรายด้าน นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

ขั้นที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง โดยใช้การทดสอบที (t-test) และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ใช้การทดสอบเอฟ (F-test) เพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีการแอลเอสดีของฟิชเชอร์ (LSD Fisher's method)

สรุปผลการวิจัย

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ลำดับแรกดังนี้ 1) ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร 3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร 4) ด้านการอัตรากำลัง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและแยกรายด้าน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารงานบุคคล	ระดับของการรับรู้			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการอัตรากำลัง	4.33	0.33	มาก	4
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	4.37	0.34	มาก	1
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.36	0.34	มาก	2
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร	4.35	0.38	มาก	3
5. ด้านการให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ	4.33	0.38	มาก	5
ภาพรวม	4.35	0.27	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.27) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ 1) ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.34) 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.34) 3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.38) 4) ด้านการอัตรากำลัง ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.33) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการให้ทุนโทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.38)

2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตามเพศ เพศชายและเพศหญิง ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่าไม่แตกต่างกันในทุกๆด้าน

2.2 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตามตำแหน่ง ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันในทุกๆด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่าไม่แตกต่างกันในทุกๆด้าน

2.4 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่าไม่แตกต่างกันในทุกๆด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษารoles of the school administrator in personnel management in the secondary education area in Lophuri District. In the overall, it is at a high level ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.27) and when considered by side by side the average value from high to low is as follows: 1) Recruitment and selection of personnel ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.34) 2) Personnel development ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.34) 3) Personnel performance evaluation ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.38) 4) Personnel ratio ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.33) and the side with the lowest average value is the side of the scholarship and the creation of morale ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.38)

1. ผลการศึกษารoles of the school administrator in personnel management in the secondary education area in Lophuri District. In the overall, it is at a high level ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.27) and when considered by side by side the average value from high to low is as follows: 1) Recruitment and selection of personnel ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.34) 2) Personnel development ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.34) 3) Personnel performance evaluation ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.38) 4) Personnel ratio ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.33) and the side with the lowest average value is the side of the scholarship and the creation of morale ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.38)

1. ผลการศึกษารoles of the school administrator in personnel management in the secondary education area in Lophuri District. In the overall, it is at a high level ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.27) and when considered by side by side the average value from high to low is as follows: 1) Recruitment and selection of personnel ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.34) 2) Personnel development ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.34) 3) Personnel performance evaluation ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.38) 4) Personnel ratio ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.33) and the side with the lowest average value is the side of the scholarship and the creation of morale ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.38)

ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับการวิจัยของดวงกลม ตระกูลพั้ว และศิริพงษ์ เสาภายน (2566) ที่พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

1.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ด้านการอัตรากำลังอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญต่อ การบริหารจัดการกำลังคนภายในสถานศึกษาอย่างจริงจังและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการ บริหารงานบุคคลที่เน้นการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน (Manpower Planning) ให้สอดคล้องกับ เป้าหมายและภารกิจของสถานศึกษา มีดำเนินการสำรวจ วิเคราะห์ และวางแผนความต้องการอัตรากำลัง อย่างเป็นระบบ รวมถึงการประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขอรับการจัดสรรบุคลากรให้ เพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา เนื่องจากอัตรากำลังที่เหมาะสมมีผลต่อคุณภาพการ จัดการเรียนการสอนและประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงกลม ตระกูลพั้ว และศิริพงษ์ เสาภายน (2566) ที่พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและตำแหน่ง ครูมีความคิดเห็น ต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธนภูมิ มากแก้ว (2567) ที่พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร สถานศึกษาให้ความสำคัญต่อกะบวนการได้มาซึ่งบุคลากรอย่างรอบคอบและเป็นระบบ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มี คุณภาพเหมาะสมกับตำแหน่งงานและความต้องการของสถานศึกษา การที่ผลการวิจัยอยู่ในระดับมากสะท้อน ว่าผู้บริหารมีการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เช่น การประกาศรับ สมัครอย่างโปร่งใส การแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกที่เป็นกลาง การใช้เกณฑ์ประเมินที่ชัดเจนและเป็นธรรม ตลอดจนการคำนึงถึงคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของแวสือมาน หามะ (2565) ที่พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงกลม ตระกูลพั้ว และศิริพงษ์ เสาภายน (2566) ที่พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ด้านการพัฒนาบุคลากรในอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร สถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีการวิเคราะห์ ความต้องการถึงความจำเป็นในการพัฒนา การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้รับ การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการจัดให้มีการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งใน รูปแบบเครือข่าย PLC (Professional Learning Community) รวมถึงสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นคุณค่า และประโยชน์ของการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงกลม ตระกูลพั้ว และศิริพงษ์ เสาภายน (2566) ที่พบว่า ครูมีความคิดเห็นมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก และยังสอดคล้องกับการวิจัยของปาริชาติ สติภา (2558) ที่พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีวาระระบบในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดเกณฑ์และมาตรฐานการประเมินที่ชัดเจน ใช้แบบประเมินที่สอดคล้องกับลักษณะงานจริง ดำเนินการประเมินอย่างโปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้ รวมทั้งมีการแจ้งผลประเมินแก่บุคลากรอย่างตรงไปตรงมา พร้อมให้ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนา เพื่อให้บุคลากรนำไปปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนภูมิ มากแก้ว (2567) ที่พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับการวิจัยของดวงกลม ตระกูลพั้ว และศิริพงษ์ เสาภายน (2566) ที่พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ด้านการให้คุณให้โทษและการสร้างกำลังใจอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเสริมแรงเชิงบวกและการจัดการด้านระเบียบวินัยของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารมีการใช้มาตรการให้คุณ เช่น การยกย่องชมเชย การมอบรางวัลเชิงสัญลักษณ์หรือผลตอบแทนเชิงรูปธรรมแก่บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น การจัดกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจรวมถึงการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่วนในด้านการให้โทษ ผู้บริหารมีการกำหนดระเบียบวินัยอย่างชัดเจน มีการบังคับใช้ระเบียบอย่างยุติธรรม โปร่งใส และคำนึงถึงการปรับพฤติกรรมมากกว่าการลงโทษที่รุนแรงเกินความจำเป็นซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานบุคคลที่มุ่งสร้างแรงจูงใจในการรักษามาตรฐานทางวิชาชีพ การให้คุณอย่างเป็นธรรมและการให้โทษอย่างเหมาะสมช่วยสร้างความรู้สึkyุติธรรมในองค์กร ในขณะที่เดียวกันยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจเป็นกลไกที่ช่วยให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้ต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่เป้าหมายความสำเร็จที่สถานศึกษากำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณสร เสวกพันธ์, ปณิดา เนื่องพูนอม และเฉลิมชัย หาญกล้า (2567) ที่พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านวินัยและการรักษาวินัยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนภูมิ มากแก้ว (2567) ที่พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตามเพศ เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของแวสือมาน หามะ (2565) ที่ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามเพศ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาติ คำพิรุณ (2565) ที่ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่า ผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตามตำแหน่ง เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่าแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงมุมมองและการรับรู้บทบาทการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารและครูที่ไม่เหมือนกันอาจเกิดจากความแตกต่างด้านบทบาทหน้าที่ และมุมมองของแต่ละตำแหน่ง กล่าวคือผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารและรองผู้บริหารมักจะมองบทบาทของตนในเชิงนโยบายและการตัดสินใจ เช่น การวางแผนอัตรากำลัง การคัดเลือกบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม จึงมีแนวโน้มที่จะประเมินตนเองว่าปฏิบัติบทบาทได้ในระดับสูง ซึ่งในมุมมองครูผู้สอน ซึ่งอยู่ในฐานะผู้ปฏิบัติงานอาจมองบทบาทของผู้บริหารผ่านประสบการณ์ตรงที่ได้รับ เช่น ความเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคล ความสอดคล้องของการประเมินผลกับสภาพจริง และการสนับสนุนพัฒนาศักยภาพ ทำให้ครูบางส่วนอาจรับรู้ว่าผู้บริหารยังมีข้อจำกัดหรือจุดที่ควรพัฒนาจึงทำให้การรับรู้บทบาทและการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุบล สีนุเดช (2554) ที่ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า ในภาพรวมจำแนกตามสภาพการปฏิบัติงาน พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอานวย มะโนมัย สุนทร สายคำ และพระครูปลัดบุญช่วย โชติวโล (2566) ที่ศึกษาการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น พบว่า การบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เมื่อจำแนกตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกัน

2.3 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้ส่งผลต่อบทบาทการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน บทบาทการบริหารงานบุคคลเป็นหน้าที่สำคัญที่ผู้บริหารทุกคนต้องปฏิบัติไม่ว่าจะมีประสบการณ์มากหรือน้อย โดยบทบาทนี้อาจถูกกำหนดหรือได้รับการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบจากองค์กรหรือหน่วยงานต้นสังกัด ส่งผลให้ผู้บริหารทุกกลุ่มมีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ในระดับใกล้เคียงกัน ประกอบกับมีกรอบการทำงานหรือแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนและมีมาตรฐานที่ผู้บริหารทุกคนต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงกมล ตระกูลพั่ว และศิริพงษ์ เสาภายน (2566) ที่ศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณสร เสวกพันธ์, ปนิตา เนื่องพะยอม และเฉลิมชัย หาญกล้า (2567) ที่ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

ประณตศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็กไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยแสดงให้เห็นว่าไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษาล้วนมีบทบาทในการบริหารงานบุคคลในทิศทางที่ใกล้เคียงกัน อาจเพราะการบริหารงานบุคคลมีนโยบายและขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ และแนวปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้กำหนดกรอบการทำงานและบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร การสร้างขวัญกำลังใจ และวินัยและการรักษาวินัย ทำให้ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดใดผู้บริหารก็ปฏิบัติหน้าที่ภายใต้กรอบนโยบายเดียวกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณะ แซ่มพุทรา (2559) ที่ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา สิกะพงศ์ และรุจิราพรรณ คงช่วย (2567) ที่ศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูลในจังหวัดสงขลา พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ทำงานขนาดสถานศึกษา ระดับการศึกษาที่ต่างกันโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่เป็นผู้นำในการบริหารจัดการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตั้งแต่กระบวนการเริ่มต้นคือการวางแผน การดึงดูดคนเก่งเข้ามาทำงาน การพัฒนาศักยภาพ ไปจนถึงการดูแลขวัญกำลังใจ เพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนและบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีบทบาทสำคัญ 5 บทบาทหลักในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่

1. ด้านอัตรากำลัง (การวางแผนกำลังคน) วิเคราะห์ภาระงานและประเมินความต้องการบุคลากรในปัจจุบันและอนาคต เพื่อจัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้โรงเรียนมีครูและบุคลากรเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน

2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (การหาคนเข้าทำงาน) ดำเนินการคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งเข้ามาทำงานตามระเบียบที่ถูกต้อง พร้อมทั้งจัดระบบทะเบียนประวัติบุคลากรให้เป็นระเบียบ

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร (การเพิ่มศักยภาพและความก้าวหน้า) สนับสนุนให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ๆ รวมถึงส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ การขอรับใบอนุญาต และการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (การวัดผลอย่างเป็นธรรม) ติดตามและประเมินผลการทำงานอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน เพื่อนำผลไปพิจารณาให้ค่าตอบแทน เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การอนุมัติการลา รวมถึงนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาบุคลากรให้เก่งขึ้น

5. ด้านการให้ขวัญและกำลังใจและการสร้างขวัญกำลังใจ (การรักษาขวัญและดูแลใจ) ควบคุมดูแลการรักษาขวัญ คุณธรรม และจริยธรรม ดำเนินการทางวินัยเมื่อมีการกระทำผิด เช่น การสั่งพักหรือให้ออกราชการ ควบคุมไปกับการยกย่องชมเชยคนทำดี การจัดสวัสดิการ และสร้างความผูกพันที่ดีระหว่างบุคลากรกับโรงเรียน สรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการอัตรากำลัง พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษาในตำแหน่งที่เหมาะสม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะสั้นและระยะยาว วิเคราะห์จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ เปรียบเทียบกับความต้องการจริงในสายงาน แล้ววางแผนจัดสรรกำลังคนให้เพียงพอทั้งในปัจจุบันและอนาคต ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลปริมาณงาน ภาระงานสอน และจำนวนผู้เรียนเพื่อประกอบการตัดสินใจ สรรหาและบรรจุบุคลากรในตำแหน่งที่เหมาะสม ลดปัญหาการขาดแคลนหรือซ้ำซ้อนในบทบาทหน้าที่ผู้บริหารควรติดต่อประสานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานราชการ และภาคีเครือข่ายชุมชน เพื่อขอรับการสนับสนุนอัตรากำลังในตำแหน่งที่ขาดแคลน อีกทั้งควรมีการอบรมและเสริมสร้างความรู้ด้าน HRM (Human Resource Management) ให้กับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพในการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง และ

บริหารจัดการกำลังคนอย่างเหมาะสม การนำระบบดิจิทัลมาช่วยติดตามข้อมูลบุคลากร เช่นฐานข้อมูลคุณวุฒิ ประสพการณ์การสอนและภาระงานจะช่วยให้การจัดสรรตำแหน่งและวางแผนกำลังคนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาอาจขาดระบบการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระเบียบ ครบถ้วน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดทำและปรับปรุงข้อมูลทะเบียนประวัติบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมข้อมูลด้านคุณวุฒิ ประสพการณ์การทำงาน ผลการประเมิน สมรรถนะ และประวัติการพัฒนาอบรม เพื่อให้สามารถใช้วางแผนบริหารงานบุคคลได้อย่างแม่นยำอย่างเป็นระบบเพื่อให้ข้อมูลทะเบียนประวัตินั้นสามารถเข้าถึงได้สะดวก ลดการสูญหายของเอกสาร และช่วยให้ผู้บริหารสามารถสืบค้นข้อมูลได้รวดเร็ว อีกทั้งควรมีคู่มือหรือแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับการบันทึกและอัปเดตข้อมูล เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องสามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบ ลดความซ้ำซ้อนและข้อผิดพลาดมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลทะเบียนประวัติเป็นระยะเพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลที่ใช้ประกอบการบริหารเป็นปัจจุบันและน่าเชื่อถือ

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ความต้องการ และความจำเป็นในการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาอาจยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรไม่เพียงพอ หรือยังขาดระบบและแผนการพัฒนาที่มีความต่อเนื่องและตอบสนองความต้องการจริงดังนั้น ผู้บริหารควรวิเคราะห์ความต้องการพัฒนารายบุคคล โดยใช้ข้อมูลผลการประเมิน สมรรถนะ ภาระงาน และเป้าหมายการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อวางแผนพัฒนาที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล จัดให้มีการอบรม สัมมนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) และการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ และนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ (E-Learning, MOOC) หรือการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) เพื่อให้มีโอกาสพัฒนาตนเองได้ทุกที่ทุกเวลา ลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ ผู้บริหารควรมีระบบติดตามว่าการอบรมหรือพัฒนาที่จัดขึ้นส่งผลต่อการปฏิบัติงานจริงหรือไม่ และปรับปรุงกิจกรรมการพัฒนาให้ตรงกับปัญหาและความต้องการของบุคลากรในรอบต่อไป

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามผลการปฏิบัติงานหรือประเมินค่าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดทำปฏิทินการติดตามผลและประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นรายภาคเรียนหรือรายปี เพื่อให้การติดตามนั้นเป็นระบบ มีเกณฑ์การติดตามและประเมินควรสะท้อนผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อให้ผลการประเมินมีความหมายและนำไปสู่การปรับปรุงได้ตรงจุด ควรแจ้งผลการติดตามและประเมินให้บุคลากรทราบ พร้อมข้อเสนอแนะในการพัฒนา เพื่อให้ครูและบุคลากรปรับปรุงการปฏิบัติงานได้ในรอบถัดไป

1.5 ด้านการให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้อุทธธรรมาคำสังทางวินัย ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดทำคู่มือหรือแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับกระบวนการอุทธธรรมา เช่น ระยะเวลาในการยื่นอุทธธรรมา ช่องทางการส่งเรื่อง และกระบวนการพิจารณา เพื่อให้บุคลากรทุกคนรับรู้และเข้าใจตรงกัน เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิการอุทธธรรมาและขั้นตอนที่ต้อง ผ่านการประชุมบุคลากร บอร์ดประกาศ หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ครูและบุคลากรกล้าที่จะใช้สิทธิของตนเมื่อเห็นว่าได้รับคำสังทางวินัยที่ไม่เป็นธรรม และจัดตั้งคณะกรรมการควรประกอบด้วยผู้แทนหลายฝ่าย เช่น ผู้บริหาร ครูอาวุโส และผู้แทนบุคลากร เพื่อให้การพิจารณาเป็นธรรม ลดความลำเอียง และสร้างความเชื่อมั่น

ในผลการพิจารณา รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้สอบถาม ชี้แจงข้อเท็จจริง หรือขอคำปรึกษา ก่อนการยื่นอุทธรณ์ เพื่อช่วยลดความขัดแย้งและหาทางออกอย่างสร้างสรรค์ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรมี ระบบบันทึกเรื่องการอุทธรณ์ คำวินิจฉัย และการดำเนินการแก้ไข เพื่อให้สามารถตรวจสอบย้อนหลังได้ และใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงกระบวนการบริหารงานบุคคลในอนาคต สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความยุติธรรม ความโปร่งใส และการเคารพสิทธิของบุคลากร เพื่อให้กระบวนการอุทธรณ์เป็นเพียงเครื่องมือสุดท้ายในการ แก้ปัญหา ไม่ใช่แหล่งของความขัดแย้ง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรศึกษาแนวทางในการบริหารงานบุคคลเพื่อให้ได้แนวทางที่ชัดเจนในการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษาซึ่งจะช่วยให้โรงเรียนสามารถวางแผนบริหารได้อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับนโยบายและ ภารกิจที่กระทรวงกำหนดการอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2. ควรศึกษาการพัฒนาแบบรูปแบบการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาลพบุรีเพื่อให้ได้รูปแบบที่มีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาเป็นต้นแบบ หรือ Best Practice สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลพบุรี ทั้งด้านภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ และสังคม

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบและเข้าใจว่าอะไรคือปัจจัยส่งเสริม อะไรคือ อุปสรรค ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของบริหารงานบุคคล เมื่อทราบปัจจัยที่มีผลกระทบอย่างชัดเจน จะสามารถ กำหนดแนวทางการพัฒนาและการบริหารจัดการที่เหมาะสม ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของเขต พื้นที่การศึกษา และสามารถวางแผนเชิงกลยุทธ์ได้แม่นยำยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โรง พิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). คำชี้แจงประกอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โรง พิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). แนวทางการกระจายการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและ พัสดุภัณฑ์.
- กุลชลี พวงเพ็ชร. (2564). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 3. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- จันทรานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: บุ๊ค พอยท์.

- ดวงกมล ตระกูลพั้ว และศิริพงษ์ เสาภายน. (2566). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพ เขต 2. วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี, 8(1), 285-298.
- ธนภูมิ มากแก้ว. (2567). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปตรวจสอบและประเมินภายนอกรอบสาม. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- ปาริชาติ สติภา. (2558). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- วรรณสร เสวกพันธ์, ปณิดา เนื่องพะยอม และเฉลิมชัย หาญกล้า. (2568). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์, 40(2), 1-14
- วรรณมา แซ่มพุทรา. (2559). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2558. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- แวสือมาน หามะ. (2565). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี. (2565). รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา. แหล่งที่มา <https://www.sesalop.go.th> สืบค้น 5 เมษายน 2567.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี. (2567). สารสนเทศทางการศึกษาปีการศึกษา 2567. แหล่งที่มา <https://www.sesalop.go.th> สืบค้น 1 สิงหาคม 2567.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ.2665-2570. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2550). คู่มืองานการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). ระบบการใช้ครูและการบริหารงานบุคคลของครูที่เหมาะสมกับสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.

- สุกัญญา ลีกะพงศ์ และรุจิราพรรณ คงช่วย. (2567). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา. วารสารมอบลปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี, 9(2), 2437-2450.
- สุชาดา คำพิรุณ. (2565). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศึกษาชัยภูมิ เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- อำนวย มะโนมัย สุนทร สายคำ และพระครูปลัดบุญช่วย โชติวโล. (2566). การบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น. วารสารครุศาสตร์ปัญญา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น, 2(1), 12-21.
- อุบล สิ้นธุเดช (2554). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- Yamane, T. (1973) Statistics: An Introductory Analysis. 3rd Edition, Harper and Row, New York.