

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4

Personnel Affairs Administration of School Administrators Affecting Teachers'
Commitment in Schools Under the Kanchanaburi Primary
Educational Service Area Office 4

¹เสาวลักษณ์ เกษมสวัสดิ์ และ ²พงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์
¹Saowalak Kasemsawat and ²Pongsak Ruamchomrat

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
Faculty of education, Kanchanaburi Rajabhat University, Thailand
E-mail: ¹nuoliveoil@gmail.com, ²pongsak@kru.ac.th

Received April 22, 2026; Revised June 10, 2026; Accepted June 27, 2026

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาความผูกพันของครูในสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัยคือสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 จำนวน 92 แห่ง กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 29 คน และ ครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 252 คน โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ตามพื้นที่จัดการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี คือ แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ความผูกพันของครูในสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านความจงรักภักดี ด้านการเต็มใจในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการเป็นสมาชิก 3) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา ในภาพรวม มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.69 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย เท่ากับ 0.431 โดย สามารถทำนายความผูกพันของครูในสถานศึกษา ร้อยละ 43.10 และสามารถนำมาสร้างสมการถดถอย คือ $\hat{Y}=1.41+0.69X$ หรือ $\hat{Z}_Y=0.66Z_X$

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา; การบริหารงานบุคคล; ความผูกพัน

Abstract

This article aimed to study 1) the personnel affairs administration of school administrators, 2) teachers' commitment in schools, and 3) the personnel affairs administration of school administrators affecting teachers' commitment in schools under the Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 4. The research employed a quantitative research design. The research area consisted of 92 schools under the Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 4. The sample comprised 29 school administrators and 252 teachers. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table, and the participants were selected through stratified random sampling based on educational management areas. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire consisting of 60 items. The content validity was verified, and the reliability coefficient of the whole questionnaire was 0.95. Data were analyzed using mean, standard deviation, and simple regression analysis. The research results were found as follows: 1) The personnel affairs administration of school administrators, both overall and in each aspect, was at a high level. The highest aspects included supporting and promoting academic rank advancement, managing direct salary payment information systems, performance appraisal and salary promotion, maintaining records of merit and personnel files, workforce planning and position allocation, facilitating the issuance of official certification documents, and supporting the operations of related agencies. 2) Teachers' commitment in schools, both overall and in each aspect, was at a high level. The aspects with high levels included loyalty, willingness to perform duties, and desire to remain organizational members. 3) The personnel affairs administration of school administrators significantly affected teachers' commitment in schools at the .01 level. The regression coefficient was 0.69, and the predictive coefficient was 0.431. The personnel affairs administration could predict teachers' commitment at 43.10 percent. The regression equation was expressed as $\hat{Y} = 1.41 + 0.69X$ or $\hat{Z}_Y = 0.66Z_X$

Keywords: Personnel Affairs Administration; School Administrators; Teachers' Commitment

บทนำ

การบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ครอบคลุมการวางแผนกำลังคน การสรรหา คัดเลือก การพัฒนา การประเมินผล และการจูงใจรักษาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ (กษิต์เดช สวัสดิ์รัฐติเลิศ และ พงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์, 2568) การดำเนินการดังกล่าวมีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา (วรวัจน์ สารเถลิง และ คณะ, 2565) ความผูกพันต่อองค์กรของครูเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่สะท้อนถึงความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ความทุ่มเท และความต้องการคงอยู่ในองค์กร โดยครูที่มีความผูกพันในระดับสูงมักปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง (Schappe, 1988) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันดังกล่าว ผ่านการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสม เช่น การพัฒนา

ศักยภาพ การสร้างแรงจูงใจ การส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

อย่างไรก็ตาม สภาพการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันยังประสบปัญหาหลายประการ ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับภารกิจ การพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่เป็นระบบ การขาดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการขาดแผนการสืบทอดตำแหน่ง (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2565) นอกจากนี้ ยังพบปัญหาการขาดแคลนครู อันเนื่องมาจากการเกษียณอายุราชการ การโยกย้าย และข้อจำกัดด้านการจัดสรรอัตรากำลัง ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนขาดความต่อเนื่องและกระทบต่อคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ที่มีอัตรากำลังครูและบุคลากรต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ส่งผลให้ภาระงานของครูเพิ่มขึ้น และอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ รวมถึงความมั่นคงในการพัฒนาองค์กรในระยะยาว (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4, 2566)

จากบริบทและปัญหาดังกล่าว การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างความผูกพันของครูในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล เสริมสร้างความผูกพันของครู และธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4
2. เพื่อศึกษาความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4
3. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4

สมมติฐานการวิจัย

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นภารกิจหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานและคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยครอบคลุมการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและความสำเร็จของสถานศึกษา (ศศิธร พิมพ์แก้ว และ กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์, 2567) โดยมีหน่วยงาน นักวิชาการ และนักการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) ได้กำหนดขอบข่ายภารกิจงานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ได้แก่ ด้านวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ด้านวิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ ด้านจัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ ด้านปฏิบัติการบริการและอำนวยความสะดวกในเรื่องการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ การออกบัตรประจำตัว และการขออนุญาตต่าง ๆ และด้านปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

จากการศึกษาแนวคิดของหน่วยงานและนักวิชาการดังกล่าว ผู้วิจัยอาศัยกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ 3) ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจากราชการ 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน 5) ด้านการจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ 6) ด้านการจัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ 7) ด้านการอำนวยความสะดวกในการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ และ 8) ด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

ความผูกพันของครูในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คุณภาพการจัดการศึกษา และความสำเร็จขององค์กรทางการศึกษา (สุธิดา พงษ์สวัสดิ์ และ คณะ, 2568) ครูที่มีความผูกพันต่อสถานศึกษาจะมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทุ่มเทต่อหน้าที่ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตลอดจนมีความตั้งใจที่จะคงอยู่และร่วมพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยมีนักวิชาการ และนักการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ได้เสนอแนวคิดความผูกพันของครูในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

สเตียร์สและพอร์ตเตอร์ (Steers & Porter, 1983) แบ่งความผูกพันต่อองค์กร เป็น 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแน่วแน่ที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพของในองค์กร

พอร์ตเตอร์และลอว์เลอร์ (Porter & Lawler, 1987) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความศรัทธา ด้านความทุ่มเท และด้านความภักดี

สเปคเตอร์ (Spector, 2000) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ประเภท ได้แก่ การยินยอมทำตาม การยึดถือองค์กร และการมีความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

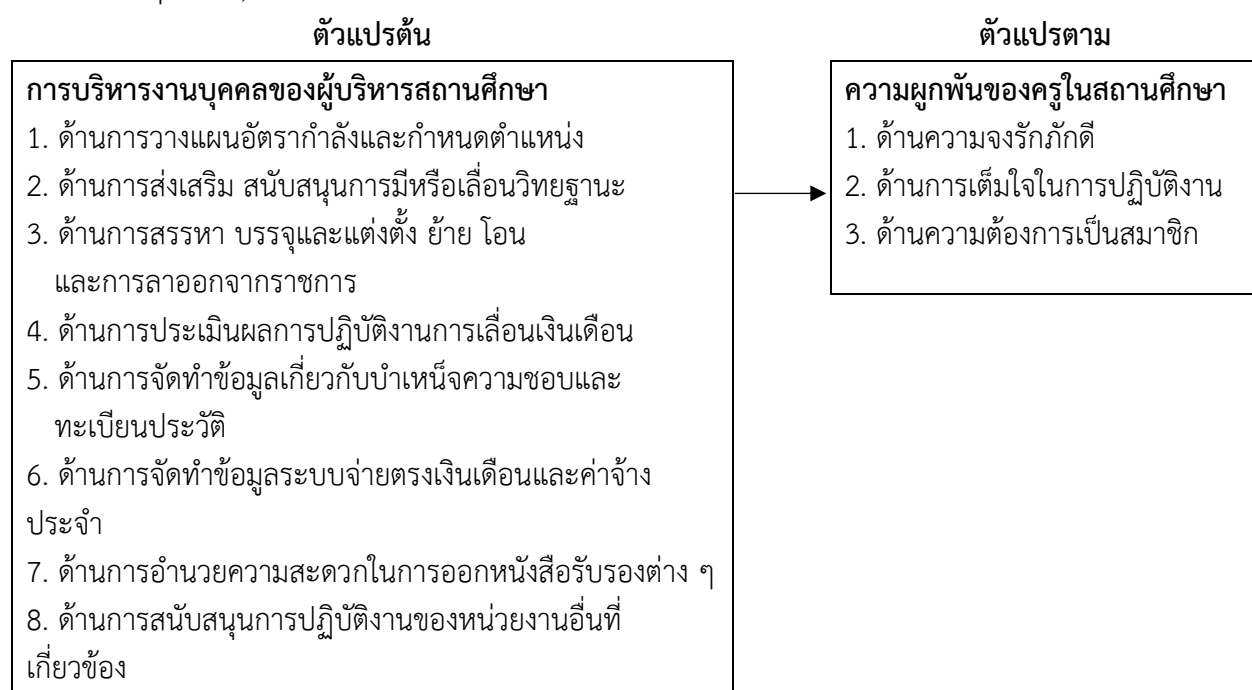
สำหรับกรอบแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันของครูในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา ของ บุคานัน (Buchanan, 1974) สเตียร์ส (Steers, 1977) มาวเดย์ และคนอื่น ๆ (Mowday & et al., 1982) สเตียร์สและพอร์ตเตอร์ (Steers & Porter, 1983) พอร์ตเตอร์และลอว์เลอร์ (Porter & Lawler, 1987) นอร์ธคราฟและเนล (Northcraft & Neale, 1990) แมทธิวและฟาร์ (Mathieu & Farr, 1991) สเปคเตอร์ (Spector, 2000) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านความจงรักภักดี 2) ด้านการเต็มใจในการปฏิบัติงาน และ 3) ด้านความต้องการเป็นสมาชิก

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า แม้จะมีงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และความผูกพันของครูในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง แต่ส่วนใหญ่มุ่งศึกษาระดับของตัวแปรหรือความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ยังขาดการศึกษาที่วิเคราะห์อิทธิพลของการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู

โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาประเด็นดังกล่าว เพื่อเติมเต็มช่องว่างขององค์ความรู้และนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลและเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยอาศัยกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) 8 ด้าน สังกะระห์แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา ของ บุคานัน (Buchanan, 1974) สเตียร์ส (Steers, 1977) มาวเดย์ และ คณะ (Mowday & et al., 1982) สเตียร์สและพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1983) พอร์เตอร์และลอว์เลอร์ (Porter & Lawler, 1987) นอร์ทคราฟและเนล (Northcraft & Neale, 1990) แมทธิวและฟาร์ (Mathieu & Farr, 1991) สเปคเตอร์ (Spector, 2000) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยที่ต้องการทราบระดับความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 จำนวน 281 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับค่าความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซ์และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามพื้นที่จัดการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เกี่ยวกับ เพศ ระดับการศึกษา

ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และพื้นที่จัดการศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert, 1976) จำนวน 40 ข้อ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และตอนที่ 3 จำนวน 20 ข้อ เกี่ยวกับความผูกพันของครูในสถานศึกษา ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ได้รับการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน พบว่า ข้อคำถามจำนวน 60 ข้อมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ส่วนด้านความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูจำนวน 30 คนในพื้นที่ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับพื้นที่วิจัย และคำนวณค่าความเชื่อมั่นด้วยสถิติแอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อถือได้ในระดับสูงมาก วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามได้รับการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) เพื่อนำเสนอภาพรวมของลักษณะกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล กลุ่มข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และความผูกพันของครูในสถานศึกษา ได้รับการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ในระดับรายข้อ รายด้าน และภาพรวม ทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของบุญชม ศรีสะอาด (2560) สำหรับการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 4 โดยการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (simple regression analysis)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 4 ในภาพรวม

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.44	0.36	มาก
2. ด้านส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ	4.47	0.34	มาก
3. ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจากราชการ	4.43	0.37	มาก
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน	4.46	0.33	มาก
5. ด้านจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบ และทะเบียนประวัติ	4.44	0.35	มาก
6. ด้านจัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ	4.41	0.38	มาก
7. ด้านอำนวยความสะดวกในการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ	4.40	0.37	มาก
8. ด้านสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	4.39	0.37	มาก
รวมเฉลี่ย	4.43	0.22	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 4 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน ด้านจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบ และทะเบียนประวัติ ด้านวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และ

การลาออกจากราชการ ด้านจัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ ด้านอำนวยความสะดวกในการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ และด้านสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 ความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 4 ในภาพรวม

ความผูกพันของครูในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านความจงรักภักดี	4.47	0.30	มาก
2. ด้านการเต็มใจในการปฏิบัติงาน	4.46	0.33	มาก
3. ด้านความต้องการเป็นสมาชิก	4.43	0.33	มาก
รวมเฉลี่ย	4.45	0.23	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 4 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านความจงรักภักดี รองลงมาคือ ด้านการเต็มใจในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการเป็นสมาชิก ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 3 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 4 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 4 ในภาพรวม

ตัวแปรพยากรณ์	b	β	t	Sig.
ค่าคงตัว (constant)	1.41	-	6.70**	0.000
การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	0.69	0.66	14.54**	0.000
R = 0.66 R ² = 0.431 F = 211.39** Sig. = 0.000				

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายสามารถนำมาสร้างสมการถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.41 + 0.69X$ และสมการถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_Y = 0.66Z_X$ ดังนั้น การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 4 ในภาพรวม มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.69 ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R^2) = 0.431 นั่นคือ สามารถทำนายการพยากรณ์ความผูกพันของครูในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 43.10 แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 4 โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ความผูกพันของครูในสถานศึกษา และการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 4 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์สามารถอธิบายได้ดังนี้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 4 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาดำเนินงานภายใต้กรอบนโยบายและกฎหมายทางการศึกษาที่ชัดเจน มีการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการบุคลากรได้อย่างคล่องตัวและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ประกอบกับมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และภารกิจด้านการบริหารงานบุคคลไว้อย่างเป็นระบบ เช่น การวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิธร พิมพ์แก้ว และ กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2567) พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐกานต์ เดชบุญ และ สมใจ สืบเสาะ (2567) พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีการบริหารจัดการด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามกรอบนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ อีกทั้งยังเห็นว่าการบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจที่สำคัญของสถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ตลอดจนนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพอย่างเหมาะสม

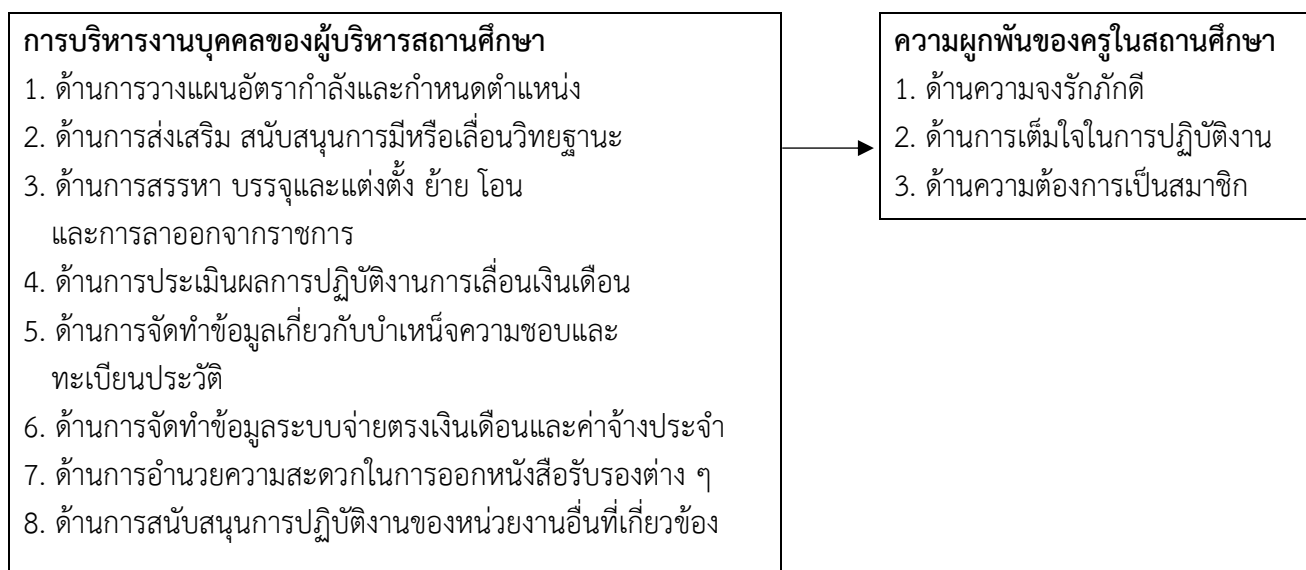
ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 4 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ให้ความสำคัญกับความเป็นธรรม ความโปร่งใส และการดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึง นอกจากนี้ ผู้บริหารยังส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูรู้สึกได้รับการยอมรับ มีคุณค่า และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อสถานศึกษา และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิธร พิมพ์แก้ว และ กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2567) พบว่า ความผูกพันของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทในการกำหนดนโยบายแนวทางการบริหารองค์กรให้เกิดประสิทธิผล มีความเป็นผู้นำ มีความรู้ความสามารถ เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 4 โดยภาพรวมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของครูในสถานศึกษาในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 4 มีการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถตอบสนองทั้งด้านความต้องการในการทำงานและความคาดหวังของครูได้อย่างเหมาะสม โดยผู้บริหารมีบทบาทในการออกแบบระบบการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการกำหนดภาระงานที่เหมาะสม การจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ และการสร้างช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยลดข้อจำกัดในการ

ทำงานและเสริมสร้างความมั่นใจให้กับครูในการปฏิบัติหน้าที่ ขณะเดียวกัน การบริหารงานบุคคลที่เน้นการยอมรับในคุณค่าและศักยภาพของครู การให้การยอมรับผลงาน และการสร้างโอกาสในการแสดงความสามารถ ส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ผลจากปัจจัยดังกล่าว ทำให้ครูแสดงพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรในเชิงลึกมากขึ้น ไม่เพียงแต่การปฏิบัติตามหน้าที่ แต่ยังรวมถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร การพร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และการรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนถึงความผูกพันที่มีลักษณะยั่งยืนและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในระยะยาว ดังที่ เรืองอุไร เทพชุม (2567) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความรู้ในการบริหารบุคลากรและมีสัมพันธระหว่างบุคคล เพื่อช่วยวางแผนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในตำแหน่งงานของตน และมีขวัญกำลังใจในการทำงานเพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 พบว่า การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา สามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4

จากแผนภาพที่ 1 แสดงถึงการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 สามารถอธิบายโดยสังเขป คือ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นกระบวนการในการบริหารกำลังคน โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนสรรหาไปจนถึงการให้พ้นจากตำแหน่ง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นการบริหารกำลังครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาได้ซึ่งครูและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ

การศึกษาของผู้เรียน เป็นสำคัญต่อไป ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจากราชการ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน ด้านการจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ ด้านการจัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ ด้านการอำนวยความสะดวกในการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ และด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อ ความผูกพันของครู ที่เป็นความรู้สึกและทัศนคติเชิงบวกที่ครูมีต่อสถานศึกษา แสดงออกผ่านความศรัทธา ความรักในองค์กร และความต้องการเป็นสมาชิก ครูที่มีความผูกพันจะมุ่งมั่น ทุ่มเท และจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อความสำเร็จขององค์กรไม่คิดที่จะ โอน ย้ายหรือลาออก พร้อมทั้งอยู่และเติบโตกับองค์กรอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความจงรักภักดี ด้านการเต็มใจในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการเป็นสมาชิก โดย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 และผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำมาเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษาให้ยิ่งขึ้น รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการพัฒนาในสถานศึกษา ก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และเพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นข้อมูลใช้ในการวางแผนการพัฒนา และรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่เพื่อสร้างความสำเร็จให้กับสถานศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

สรุป

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ขณะที่ความผูกพันของครูในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน นอกจากนี้ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลทางบวกระดับสูง ต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถทำนายความผูกพันของครูได้ร้อยละ 43.10 สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันของครู ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม ควบคู่กับการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ การพัฒนาศักยภาพ และการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของครูและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีความชัดเจนเป็นธรรม และโปร่งใส โดยเฉพาะในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการให้สิทธิประโยชน์ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจให้กับครู อันจะส่งผลต่อการเสริมสร้างความผูกพันต่อสถานศึกษา

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ความผูกพันของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร และสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความผูกพันต่อสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งด้านการวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาวิชาชีพครู การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม การส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กร มีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน และมีความต้องการคงอยู่ในองค์กร อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบที่สำคัญ คือ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 และควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4

เอกสารอ้างอิง

- กษิต์เดช สวัสดิ์ดีนิติเลิศ และ พงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. *วารสารปราชญ์ประชาคม*, 3(6), 145–160.
- ณัฐกานต์ เดชบุญ และ สมใจ สืบเสาะ. (2567). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. *วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน*, 6(1), 177–188.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น.
- เรืองอุไร เทพขุม. (2567). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเชียรใหญ่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. *วารสารเสฏฐวิทย์ปริทัศน์*, 4(3), 274–287.
- วรวัจน์ สารเถลิล, โสภณา สุดสมบูรณ์ และ กุลชลี จงเจริญ. (2565). ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. *วารสารสถาบันวิจัยพิมลธรรม*, 9(2), 177–190.
- ศศิธร พิมพ์แก้ว และ กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์. (2567). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 35(3), 49–64.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4. (2566). *รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล*. กาญจนบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *คู่มือการบริหารงานบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

- สุธิดา พงษ์สวัสดิ์, พิภพ วังเงิน และ สามารถ รุ่งเรือง. (2568). การพัฒนางานวิชาการในสถานศึกษา: การส่งเสริมความสามารถทางปัญญาที่หลากหลายเพื่อการเรียนรู้ที่ยั่งยืน. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 8(4), 1770–1781.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 535–546.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Likert, R. (1976). *Management styles and the human component*. New York: AMACOM.
- Mathieu, J. E., & Farr, J. L. (1991). Further evidence for the discriminant validity of measures of organizational commitment, job involvement, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 127–133.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1990). *Organizational behavior*. Chicago: The Dryden Press.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1987). *Managerial attitudes and performance*. Illinois: Irwin.
- Schappe, S. P. (1998). The influence of job satisfaction, organizational commitment, and fairness perceptions on organizational citizenship behavior. *The Journal of Psychology*, 132(3), 277–290.
- Spector, P. E. (2000). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46–56.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior*. (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.