

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองม่วงสามสิบ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ
Factors Affecting Personnel Management in Schools Within the Muang Sam Sip
Academic Cluster, Under the Secondary Educational Service Area Office
Ubon Ratchathani Amnat Charoen

ธนภรณ์ อ่อนประทุม
Thanaporn Onpratum

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองม่วงสามสิบ 2) ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองม่วงสามสิบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองม่วงสามสิบ จำนวน 212 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองม่วงสามสิบ 2) ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองม่วงสามสิบ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการพิจารณาความดีความชอบ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการพัฒนาและดำรงบุคลากร ด้านการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้งและการเลื่อนระดับ

คำสำคัญ : ปัจจัยที่ส่งผล, การบริหารงานบุคคล, สหวิทยาเขตเมืองม่วงสามสิบ

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of factors affecting personnel management in schools within the Muang Sam Sip Academic Cluster and 2) to investigate the level of personnel management in schools within the Muang Sam Sip Academic Cluster, under the Secondary Educational Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen. A sample of 212 individuals was selected, and data were collected using a questionnaire. Statistical analysis included Percentage, Mean ($\bar{x}$), Standard Deviation (S.D.), and Content Analysis.

The results revealed that:

1) The factors affecting personnel management in schools within the Muang Sam Sip Academic Cluster were overall and individually rated at the highest level.

2) The level of personnel management in these schools was also overall and individually rated at the highest level. When categorized by aspect and ranked from highest to lowest mean, as follows: Performance Appraisal, Manpower Planning and Position Classification, Personnel Development and Retention, Discipline Maintenance and Disciplinary Actions, and Recruitment, Appointment, and Promotion.

Keywords : Factors Affecting, Personnel Management, Muang Sam Sip Academic Cluster

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 9 ระบุว่า มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา ทั้งด้านการบริหารงานบุคคล ด้านงานวิชาการ ด้านงานงบประมาณ และด้านการบริหาร ทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง จากมาตรากฎหมายดังกล่าว ทำให้เห็นว่าการบริหารจัดการในฝ่ายต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ขึ้นอยู่กับเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นการบริหารแบบกระจายอำนาจ และยังมีการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดอย่างต่อเนื่อง ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ต้องแสวงหาความรู้และวิธีการต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนให้ได้มากที่สุด ซึ่งถือเป็นการกิจหลักใน การบริหารงานบุคคลที่ต้องมีความอิสระภายใต้กฎหมาย มีความคล่องตัว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ครูและ บุคลากรทางการศึกษาได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้และความสามารถ มีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ และส่งผลไปยังผู้เรียนต่อไป ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการบริหารงานบุคคล สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2567 ได้กำหนดหลักการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) วินัยและการรักษาวินัย และ 4) การพัฒนาบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2562 ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารและการ จัดการศึกษาในสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงาน งบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไปตามกฎหมายกระทรวง ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ.2545

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2566 มีการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพสามารถสนับสนุนและผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้ มุ่งเน้นการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับองค์กร 3 นโยบายหลัก คือนโยบายการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล นโยบายการพัฒนาบุคลากร และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนั้นการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญ ในการมุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองพันธกิจของสถานศึกษา โดยดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

จากแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองม่วงสามสิบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ทำให้เห็นถึงสภาพปัญหาของการบริหารงานบุคคลของแต่ละโรงเรียนที่อาจเหมือนกันและแตกต่างกัน เช่น ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่งปัญหาภาระงานไม่สมดุลกับจำนวนบุคลากร บางโรงเรียนเกิดการขาดแคลนอัตราครูผู้สอน การมอบหมายภาระงานที่มากเกินไป ขาดออบฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ เป็นสิ่งสำคัญเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาผู้เรียน ซึ่งเป็นการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ แต่ไม่ได้เกิดการต่อยอด ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้ข้อมูลจากการศึกษา SWOT Analysis ของแต่ละสถานศึกษา เป็นต้น

กันยาพร โคจรตระกูล, 2560 ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา มีบุคลากรสภาพแวดล้อมสถานศึกษา นโยบายการบริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการบริหารเป็นอย่างมาก เพราะทุกส่วนล้วนสอดคล้องและเกื้อหนุนซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบ โดยหากสถานศึกษามีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ควบคู่ไปกับการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการขับเคลื่อนนโยบายที่ชัดเจนจะเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างไรก็ตาม ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคมและเทคโนโลยีในปัจจุบัน ปัจจัยเหล่านี้ต่างมีความซับซ้อนและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนที่แตกต่างออกไป ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความจำเป็นในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลการบริหารโรงเรียน เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาและยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความท้าทายใหม่ ๆ และสามารถบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน

จากความสำคัญและปัญหาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองม่วงสามสิบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญขึ้น ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อเสนอเป็นรูปแบบการเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลและเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแนวทางการบริหารให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองม่วงสามสิบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

อุบลราชธานี อำนาจเจริญ และยังสามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยดังกล่าวไปต่อยอดเป็นแนวทาง
ให้กับการพัฒนาระบบงานส่วนอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองม่วงสามสิบ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองม่วงสามสิบ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
ในสหวิทยาเขตเมืองม่วงสามสิบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ
โดยศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากนักวิชาการ ประกอบด้วย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
(2562); กระทรวงศึกษาธิการ (2564); สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2566) และภานุมาต พงษ์เส็ง
(2566) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลและหลักการการบริหารงานบุคคล
ตามหัวข้อขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประกอบด้วย ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมือง
ม่วงสามสิบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำนวน 7 โรงเรียน 450 คน
ปีการศึกษา 2568

กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมือง
ม่วงสามสิบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำนวน 7 โรงเรียน 212 คน
ปีการศึกษา 2568 โดยใช้สูตรของ Taro Yamane, 1973

3. ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น : ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมือง
ม่วงสามสิบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีดังนี้

1. ระดับการศึกษา: ปริญญาตรี, ปริญญาโท และปริญญาเอก
2. ประสบการณ์ทางการสอน: น้อยกว่า 5 ปี, ระหว่าง 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
3. ขนาดโรงเรียน: ขนาดเล็ก, ขนาดกลาง และขนาดใหญ่พิเศษ

ตัวแปรตาม : การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองม่วงสามสิบ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาบรรจุแต่งตั้งและการเลื่อนระดับ
3. การพัฒนาและอัตรงบุคลากร
4. การรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย
5. การพิจารณาความดีความชอบ

4. ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองม่วงสามสิบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำนวน 7 โรงเรียน ประกอบด้วย

1. โรงเรียนเบ็ญจะมะมหาราช
2. โรงเรียนม่วงสามสิบอัมพวันวิทยา
3. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อุบลราชธานี
4. โรงเรียนไผ่ใหญ่ศึกษา
5. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัยอุบลราชธานี
6. โรงเรียนดงยางวิทยาคม
7. โรงเรียนศรีนาคำศึกษา

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่ เดือนกุมภาพันธ์ - ธันวาคม 2568

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านระดับการศึกษา ประสบการณ์ทางการสอน และขนาดโรงเรียน ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองม่วงสามสิบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองม่วงสามสิบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในสหวิทยาเขตเมืองม่วงสามสิบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล พบว่า

1.1 จำแนกตามระดับการศึกษา

1.1.1 ระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.90 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านต่อการบริหารงานบุคคล เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การวางแผน

อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การพัฒนาและอัตรากำลังบุคลากร การพิจารณาความดีความชอบ รองลงมาคือ การสรรหาบรรจุแต่งตั้งและการเลื่อนระดับ และน้อยที่สุดคือการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย

1.1.2 ระดับการศึกษาปริญญาโท โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.88 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านต่อการบริหารงานบุคคล เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การพิจารณาความดีความชอบ รองลงมาคือการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และน้อยที่สุดคือการพัฒนาและอัตรากำลังบุคลากร

1.1.3 ระดับการศึกษาปริญญาเอก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.95 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านต่อการบริหารงานบุคคล เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การพิจารณาความดีความชอบ รองลงมาคือการพัฒนาและอัตรากำลังบุคลากร และน้อยที่สุดคือการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย

1.2 จำแนกตามประสบการณ์ทางการสอน

1.2.1 ประสบการณ์ทางการสอนน้อยกว่า 5 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.96 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านต่อการบริหารงานบุคคล เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การพิจารณาความดีความชอบ รองลงมาคือการสรรหาบรรจุแต่งตั้งและการเลื่อนระดับ และน้อยที่สุดคือการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

1.2.2 ประสบการณ์ทางการสอนระหว่าง 5-10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.95 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านต่อการบริหารงานบุคคล เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง รองลงมาคือการพัฒนาและอัตรากำลังบุคลากร การพิจารณาความดีความชอบ และน้อยที่สุดคือการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย

1.2.3 ประสบการณ์ทางการสอนมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.85 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านต่อการบริหารงานบุคคล เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การพิจารณาความดีความชอบ รองลงมาคือการพัฒนาและอัตรากำลังบุคลากร และน้อยที่สุดคือการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

1.3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

1.3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.99 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านต่อการบริหารงานบุคคล เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาบรรจุแต่งตั้งและการเลื่อนระดับ การพัฒนาและอัตรากำลังบุคลากร การพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 4 ข้อ และน้อยที่สุดคือการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย

1.3.2 โรงเรียนขนาดกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.90 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านต่อการบริหารงานบุคคล เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ รองลงมาคือการพัฒนาและอัตรากำลังบุคลากร และน้อยที่สุดคือการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

1.3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.89 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านต่อการบริหารงานบุคคล เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ รองลงมาคือการพัฒนาและจ้างบุคลากร และน้อยที่สุดคือการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองม่วงสามสิบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับ มาก ที่สุด ของแต่ละขอบข่ายการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวมเฉลี่ยด้านที่มากที่สุด คือ ด้านที่ 5 การพิจารณาความดีความชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านที่ 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและ กำหนดตำแหน่ง และด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาและจ้างบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ถัดมาคือ ด้านที่ 4 ด้าน การรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดแต่อยู่ระดับมากที่สุดเช่นกัน คือ ด้านที่ 2 ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้งและการเลื่อนระดับ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 1 มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภาระงานจริงของโรงเรียน ข้อ 4 แผนการบริหารงานบุคคล มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ และข้อ 5 มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดเก็บฐานข้อมูลอัตรากำลัง บุคลากร

2.2 ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้งและการเลื่อนระดับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 3 มีการ บรรจุแต่งตั้งบุคลากรดำเนินการด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค ข้อ 1 ดำเนินการสำรวจอัตรารว่าง ของบุคลากรเพื่อสรรหาบุคคลในวิชาเอกที่ขาดแคลนจากต้นสังกัด และข้อ 2 มีกระบวนการคัดเลือกบุคลากร ภายในสถานศึกษาเป็นไปตามระเบียบที่กำหนด

2.3 ด้านการพัฒนาและจ้างบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็น รายข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 3 มีการส่งเสริมให้ครู ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางาน ข้อ 1 ส่งเสริมการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาวิชาชีพ อย่างต่อเนื่อง และข้อ 4 มีการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาหรือแก้ไข ปัญหาผู้เรียน ซึ่งเป็นการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ

2.4 ด้านการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 5 มีการ ยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบวินัยเพื่อเป็นแบบอย่าง ข้อ 1 มีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตาม ระเบียบ วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้อ 2 มีการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบ การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

2.5 ด้านการพิจารณาความดีความชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 5 มีการให้

ความสำคัญกับผลงานเชิงประจักษ์ในการพิจารณาความดีความชอบ ข้อ 1 มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบของครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้อ 2 มีการใช้เกณฑ์ที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ในการประเมินความดีความชอบ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่สำคัญมาอภิปรายผล ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองม่วงสามสิบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย

ทั้งนี้ ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองม่วงสามสิบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีความสำคัญต่อการบริหารทั้งในด้านระดับการศึกษา ประสบการณ์ทางการสอน ขนาดของสถานศึกษาล้วนส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล เพราะการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ดำเนินการกับบุคลากร ทั้งในด้านการสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา เพื่อให้ได้บุคคลที่มีรู้ความสามารถเข้ามาทำประโยชน์ให้กับองค์กร จึงต้องอาศัยกระบวนการบริหาร “POSDCORB” ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 7 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การจัดบุคลากร การอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ ซึ่งแต่ละขั้นตอนเป็นการจัดการบุคลากร และบุคลากรถือว่าเป็นผู้ดำเนินการในกิจกรรมทุกขั้นตอน ถ้าขาดบุคลากรก็จะทำให้กระบวนการบริหารไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ที่กำหนดการกระจายอำนาจการบริหารของงานบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของสรณ์สิริ กิจติยะพงศ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา พบว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนอง ภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการ พัฒนาคณาการการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองม่วงสามสิบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน พิจารณาจากค่าเฉลี่ย โดยด้านการพิจารณาความดีความชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านการพัฒนาและอำนวยการบุคลากร มีค่าเฉลี่ยโดยเท่ากัน ถัดมาคือ ด้านการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แต่อยู่ระดับมากที่สุดเช่นกัน คือ ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้งและการเลื่อนระดับ ทั้งนี้โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองม่วงสามสิบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ได้ดำเนินงานภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียน เพื่อดำเนินการ

ด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสรภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามขอบข่ายภารกิจการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการพ.ศ. 2566 นอกจากนี้แล้วผู้บริหารสถานศึกษายังสามารถที่จะจัดการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล สอดคล้องกับงานวิจัยของเค็ก อ่อนพุ่ม (2562) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการบริหารกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ในการวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขต เมืองม่วงสามสิบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ขอเสนอแนะ เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศให้แก่โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองม่วงสามสิบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ และองค์กรหรือหน่วยงานอื่นๆ ดังนี้

1. โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองม่วงสามสิบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ควรนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานบุคคล เพื่อยกระดับคุณภาพของงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษาของแต่ละโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองม่วงสามสิบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทั้งของรัฐบาลและเอกชนควรนำผลการวิจัยไปปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานด้านอื่น ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น การบริหารงานวิชาการ บริหารกิจการนักเรียน บริหารงานทั่วไป
2. ศึกษาสภาพปัญหา แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ ทองใบ. (2562). บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กัณฑ์พงษ์ นามเสนห์. (2559). การปรับใช้หลักพรหมวิหาร 4 กับการบริหารบุคลากร. วารสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- กันยาพร โคจรตระกูล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิงนภา เมืองจันทร์. (2559). ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2. ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ชนิษฐา เฝื่องจันดา. (2561). สภาพ ปัญหา และแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เค้ก อ่อนพุ่ม. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- จรรยา บุญธรรม, อังกุล สมคะเนย์และ มงคล จิตรโสภิน. (2564). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายนครัญญะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการผู้อำนวยการโรงเรียน. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บุ๊คพอยท์ จำกัด.
- จิตติมา อัครธิตพงษ์. (2556). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. (เอกสารประกอบการสอน) สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ฉันทิพย์ จำเดิมเผด็จศึก และณัฐวิมล ปุราณิธี. (2562). การจัดการความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธ. บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์.
- ชัยเดช อารีศิริไพศาล. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- โชติชวัล พุทธิกาญจน์. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ซีเอ็ดดูเคชั่น.

- ญาณิศา ประสิทธิ์ผล. (2560). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงาน
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา. ช
- ธนาพนธ์ ตาจีน. (2562). ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธนุส เอียงราช. (2563). สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน
ศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- นพพัชญ์ ฉีดจันท. (2564). การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.
- นันทวัน พรหมเจริญ. (2564). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการสอนในศตวรรษที่ 21 ของครูในจังหวัด
สระบุรี. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- นางสาวนพพัชญ์ ฉีดจันท. (2564). การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.
- นิกรณ ณรินทร์, วรศักดิ์ทองศิริ และภัทรฤทัย เกณิกาสมานวรคุณ. (2565). การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทรัพยากร
บุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บีซิเนสกรุ๊ป จำกัด.
วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์ ปีที่ 4 ฉบับที่ 3.
- นิตยา แก่นพุ่ม. (2562). การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของโรงเรียนกาญจนา
เคราะห์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิภาดา พรหมเมือง. (2560). สภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์].
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญยาพร ภูทอง. (2562). สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พิมพ์ลภัส บุญลี. (2559). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร. วารสารบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรชัย เจดามาน นิตยาพร กิณบุญ และไพฑูรย์ พิมพ์ดี. (2560). ทรัพยากรมนุษย์: มิติการบริหารจัดการ
ศตวรรษที่ 21อย่างยั่งยืน. กรุงเทพฯ: สุตรไฟศาลบิวเดอร์.

- พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล (อนันต์ วฑฒโน). (2555). **แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลัก สัปบุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร**. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระนครศรีอยุธยา.
- พระปลัด จันทร สิริจันโท (หงส์แดง). (2564). **กระบวนการการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา**. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาชัยวัฒน์ จตมโล (พรหมสนธิ). (2560). **กระบวนการและหลักการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมตามหลักพรหมวิหารสี่**. วารสารธาตุพนมปริทรรศน์. ปีที่ 1. ฉบับที่ 1. (มกราคม-พฤษภาคม).
- พระมหาพุทธพิชาญ โยธาสโน, พระครูเกษมอาจารย์สุนทร , พระครูสุธรรมกิจโกศล, พรพิมล โพธิ์ชัยหล้า. (2566). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ปัจจัยสู่ความสำเร็จและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร**. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์.
- พัฒนกุล สุขสานต์. (2564). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 2**. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- ภักดิญา หว่างจิตร. (2559). **การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ กรุงเทพมหานคร . มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช/นนทบุรี.
- ภานุมาต พงษ์เส็ง. (2566). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1**. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- มุนาดิยา วาบา. (2561). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี**. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- มุนิเราะห์ เจ๊ะมิง. (2559). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- เมลี แซ่โก, ประกอบ สารวรรณ, สิทธิชัยมูลเขียนและสุรัตน์ศรีดาเดช. (2564). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาศรีสังวาลย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3**. มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่, ประเทศไทย.
- ยศพล พิชญเดชาวงศ์. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ริญญาภัทร์ สุภาศิริธนาณท์. (2563). **บทบาทผู้บริหารกับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี**. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- โรงเรียนดงยางวิทยาคม. (2568). ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน. ค้นเมื่อ 23 ตุลาคม 2568, จาก <https://dongyang.ac.th/>
- โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อุบลราชธานี. (2568). แต่งตั้งและกำหนดหน้าที่บุคลากร โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อุบลราชธานี 1/2568. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อุบลราชธานี.
- โรงเรียนเบ็ญจะมะมหาราช. (2568). ข้อมูลโรงเรียน. ค้นเมื่อ 23 ตุลาคม 2568, จาก <https://www.benchama.ac.th/vision-2/>
- โรงเรียนไผ่ใหญ่ศึกษา. (2568). แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนไผ่ใหญ่ศึกษา ปีการศึกษา 2568. โรงเรียนไผ่ใหญ่ศึกษา.
- โรงเรียนม่วงสามสิบอัมพวันวิทยา. (2568). ข้อมูลบุคลากร. ค้นเมื่อ 23 ตุลาคม 2568, จาก <https://sites.google.com/amphawanwit.ac.th/maw/หน้าแรก?authuser=0>
- โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัยอุบลราชธานี. (2568). เกี่ยวกับโรงเรียน. ค้นเมื่อ 23 ตุลาคม 2568, จาก <https://pcshsub.ac.th/>
- โรงเรียนศรีนาคำศึกษา. (2568). แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 2568 โรงเรียนศรีนาคำศึกษา. โรงเรียนศรีนาคำศึกษา.
- วรรณิศา อ่อนประสพ. (2562). การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2. บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- วิชิต เทพประสิทธิ์ (2567). การยศาสตร์กับการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในห้องคอมพิวเตอร์. ค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2555, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/46080>
- วิภาดา สารัมย์. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์.
- วีระชัย ฐปเรือง. (2564). สภาพ ปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศรเพชร อูสารัมย์. (2563). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศศิวิมล คนเสี้ยม และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2563). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วารสารมหาจุฬานาครธรรม์, 8(5), 205-216. ค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2568, จาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/view/252228>

ศิรินทิพย์ ลุ่มพิกานนท์ และคณะ. (2565). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ศิริรัตน์ ขาวนา. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สมชาย รักการเรียน และคณะ. (2560). อิทธิพลของวุฒิการศึกษาและสาขาวิชาที่มีต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก.

สรณสิริ กิจติยะพงศ์. (2565). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา. บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2565.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2568). ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การกำหนดขนาดสถานศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2567). คู่มือการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำหรับ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา. ค้นเมื่อ 18 กันยายน 2568, จาก <https://otepc.go.th/th/otepc06/km-otepc06/item/5101-2024-09-12-02-51-10.html>

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2568). นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล. ค้นเมื่อ 18 กันยายน 2568, จาก <https://ops.moe.go.th/นโยบายการบริหารทรัพยากร-2/>

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560) ร่างกรอบทิศทางการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2574, 4-5.

สิวรรณ ไชยกุล. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2564). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุกัญญา วังทอง. (2560). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. งานนิพนธ์ หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุชาติ คำพิรุณ. 2565. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. วิทยานิพนธ์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.

สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น

- เสาวนีย์ นุชรังค์. (2559). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อนงค์ทิพย์ เอกแสงศรี. (2561). เทคนิคการบริหารงานบุคคล. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหงคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อภินันท์ มินาโน. (2561). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อภิรัตน์ ช่างเกวียน. (2564). บทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อภิสิทธิ์ วรรณทองและกิจพิณัฐ อุสาโห. (2567). การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานากลาง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 2. วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 มกราคม-มีนาคม 2567.
- อรอนงค์ เทียบอุดม. (2565). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Agunwa, J. N., Owan, V. J., & Ekpe, M. B. (2019). **Personnel management : Implications for the effectiveness of the school system.** International Journal of Research and Innovation in Social Science.
- Blanks, E.B. (2002). **A Model Job Description For Personnel Administrator position in North Carolina Public School System, North Carolina.** Greensboro : University of North Carolina.
- Butler, D. (2008). **A study of the role of the personnel administrations in the recruitment and selection of teachers in south Carolina.** Dissertation Abstracts International, 53(6), 12.
- Edwin B. Flippo, **Principles of Personal Administration** (New York : McGrawHill, 1971), 70.
- Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration : Concepts and Practices**, 6th ed. (Belmont, CA:Wadsworth, 2012), 21.
- Gary, Dessler. 2009. **A framework for Human Resource Management.** (5 th ed). New Jersey : Pearson Education, Inc.
- Grossman, P. (2011). **Framework for Teaching Practice: A Brief History of an Idea.** Teachers College Record.

Joseph J. Martocchio. (2019). **Strategic Compensation : A Human Resource Management Approach (9th Edition)**. Pearson Education, Boston, 2020.

Michael A. Hitt, R. Duane Ireland and Robert E. Hoskisson, **Management of Strategy : Concepts and Cases** (China : Thomson South-Western, 2007), 372-383.

Mintzberg, H. (1973). **The Nature of Managerial Work**. New York: Harper & Row.

Stanton, W.J. (1994). **Fundamentals of marketing**. 10th ed. Singapore : McGrawHill.

Taro Yamane. (1973). **Statistics An Introductory Analysis**. New York : New York : Harper & Row.