

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

PERSONNEL MANAGEMENT OF SCHOOLS IN THE KING TAK CAMP GROUP UNDER
THE RAYONG PRIMARY EDUCATION OFFICE, AREA 1

นิรชา งามมาก¹ สมบัติ เดชบำรุง²

Received : July 24, 2025

Revised : August 3, 2025

Accepted : September 22, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 2) เพื่อศึกษาเพื่อศึกษา แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือครูโรงเรียนในกลุ่ม ค่ายพระเจ้าตาก จำนวน 136 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 คือ (1) สถานศึกษาควรจัดทำแบบสำรวจความต้องการบุคลากร เพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจ ตามเป้าหมายของสถานศึกษา (2) สถานศึกษาควรจัดแต่งตั้ง คณะกรรมการดำเนินงานในการสรรหาบุคลากร เพื่อกำ หนดคุณสมบัติตามมาตรฐานตำแหน่งและจัดลำดับ ความต้องการบุคลากรตามความจำเป็น ในการขออนุมัติใช้อัตรာ ว่างให้เป็นไปตามลำดับความต้องการ (3) สถานศึกษาควรจัดฝึกอบรม สัมมนาร่วมกันระหว่างสถานศึกษา เพื่อ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างเสริม ประสพการณ์ (4) สถานศึกษาควรจัดตั้งคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาความดี ความชอบของบุคลากรด้วย ความเป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทุกคนอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน (5) สถานศึกษา ควรติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Abstract

This research is a descriptive research. The objectives of the study are 1) to study the personnel administration of schools in the Phra Chao Tak Camp group under the Rayong Primary Educational Service Area Office, Area 1 2) to study the guidelines for the development of personnel management of the administrators of the schools in the group. Phra Chao Tak Camp is under the Rayong Primary Educational Service Area Office, The population used in the study is 136 school teachers in Phra Chao Tak Camp group. The research tools were an opinion questionnaire and a structured interview. Statistics used in data analysis include frequency, average, standard deviation. Content analysis

The results of the research found that 1) personnel management of schools in the Phra Chao Tak Camp group Under the Rayong Primary Educational Service Area Office, District 1, the overall average is at the highest level. 2) Guidelines for developing personnel management of educational institution administrators in schools in the Phra Chao Tak Camp group, under the Rayong Primary Educational Service Area Office, District 1 is (1) Educational institutions should prepare a survey of personnel needs in order to be sufficient to carry out missions according to the educational goals of the educational institution. (2) Educational institutions should appoint a committee to carry out the recruitment of personnel. To determine qualifications according to position standards and prioritize personnel needs as needed. In requesting approval to use vacant rates, they must be in order of needs. (3) Educational institutions should organize training. Joint seminar between educational institutions To exchange knowledge and enhance experiences (4) Educational institutions should establish a joint committee to consider the merits of personnel with fairness to all workers appropriately and (5) Educational institutions should continuously monitor the performance of personnel. As a guideline for self-development

Keywords: Personnel management

บทนำ

ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังคณะกรรมการและสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่โดยตรง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2562 หลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กฎกระทรวงกำหนด ซึ่งต่อมากระทรวงศึกษาธิการประกาศ กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ ดังนี้ ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ด้านวิชาการด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาในสังกัดของตน (ประกาศกฎกระทรวงกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550) ด้วยความมุ่งมั่นเพื่อ ยกระดับคุณภาพการศึกษาไทย สร้างคุณภาพของคนไทยโดยรวมให้สูงขึ้น ภายใต้บทบัญญัติของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าวได้เน้นการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชฯ รัชกาลที่ 9 ยึดทางสายกลางบน พื้นฐานของความพอดี รู้จักประมาณอย่างมีเหตุผล โดยยึดนี้เป็นศูนย์กลางการพัฒนา เพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน สถานศึกษาจึงมีหน้าที่รับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการจัดการศึกษา เพื่อให้ความรู้แก่ทรัพยากรมนุษย์โดยผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นพิเศษ เพราะวาทนี้เป็นบุคลากรที่สำคัญมากที่สุด จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดูแล เอาใจใส่ ช่วยเหลือ และกระตุ้นให้บุคลากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ ตามศักยภาพ สวรรณไชยกุล (2562, น.2) การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างคนที่จะพัฒนา ประเทศในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะยามที่ประเทศประสบปัญหาวิกฤติไม่ว่าจะเป็นด้านความยากจน ด้านทรัพยากร ความไม่เป็นธรรมในสังคม รวมถึงความเสื่อมของคุณธรรมจริยธรรมที่มีแนวโน้มจะมีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น พัทรี ศรีสุข (2558, น.3)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจของสถานศึกษาที่มุ่งส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารบุคคลเกิดความคล่องตัว บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ มขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่ง ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาจึงมีความสำคัญมาก เพราะเป็น ปัจจัยแห่งความสำเร็จ วนิดา เหลนปก (2560, น.11) ดังที่ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นหัวใจของการบริหารบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผล หากทรัพยากรบุคคลบกพร่อง หน่วยงาน หรือองค์กรจะเจริญก้าวหน้าได้ ยาก เพราะงานทุกชนิดจะได้ผลดีหรือผู้สูญเสียยอมอยู่ที่บุคคลผู้รับผิดชอบ ดังนั้นผู้บริหารที่ดีจะต้อง บริหารงานบุคคลให้ได้ผลดีและประสบความสำเร็จ ในการทำให้บุคคลทุกฝ่ายร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุ ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ วิภาดา สารมัย (2558, น.19)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีภารกิจในการบริหารเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครอบคลุมท้องที่ 5 อำเภอได้แก่อำเภอมืองระยอง อำเภอนคมพัฒนา อำเภอบ้านค่าย อำเภอบ้านฉาง และอำเภอลวกแดง โดยแบ่งกลุ่มโรงเรียนใน สังกัดออกเป็น 8 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) กลุ่มโรงเรียนเกาะ จำนวน 16 โรงเรียน 2) กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง จำนวน 12 โรงเรียน 3) กลุ่มโรงเรียนตากสินจำนวน 14 โรงเรียน 4) กลุ่มโรงเรียนบ้านค่าย จำนวน 13 โรงเรียน 5) กลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนาจำนวน 13 โรงเรียน 6) กลุ่มโรงเรียนลวกแดง จำนวน 17 โรงเรียน 7) กลุ่มโรงเรียนบ้านฉาง 14 โรงเรียน และ8) กลุ่มโรงเรียนค่ายพระเจ้าตาก จำนวน 16 โรงเรียน จากสภาพปัจจุบันโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ประสบปัญหา และอุปสรรคในการบริหารจัดการด้านบุคลากรทางการศึกษา

ซึ่งโรงเรียนในกลุ่มค่ายพระเจ้าตากเป็นส่วนหนึ่ง ในการประสบปัญหานี้ คือ 1) สถานศึกษาขาดแคลนครูตามเกณฑ์ อัตราากำลังที่ก.ค.ศ.กำหนดเนื่องจาก สำนักงาน ก.ค.ศ.ได้มีหนังสือกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการโดยมีการกำหนดคุณสมบัติผู้ขอย้ายกรณีปกติ ซึ่งปัจจุบันได้ดำรง ตำแหน่งครูหรือเป็นผู้ที่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งครูผู้ช่วย และได้รับคำสั่ง บรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูแล้ว สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงาน ก.ค.ศ. (2565) สามารถดำเนินการขอย้ายกลับภูมิภาคได้ ทำให้มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาย้ายกลับภูมิภาคเป็นจำนวนมาก จึงทำให้ครูผู้สอนต้องปฏิบัติการสอนไม่ตรงตามวิชาเอก ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนา คุณภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา มีคุณภาพการศึกษาไม่เป็นไปตาม จุดมุ่งหมาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 (2565)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
2. เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ในกลุ่ม ค่ายพระเจ้าตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

- 1.การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 อยู่ในระดับมาก
- 2.แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีหลากหลายแนวทาง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูในโรงเรียนกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สระแก้ว เขต 1 จากโรงเรียนขนาดเล็ก 7 โรงเรียน ครูจำนวน 43 คน และโรงเรียนขนาดกลาง 9 โรงเรียน ครู จำนวน 167 คน รวมทั้งหมด 16 โรงเรียน จำนวน 210 คน

กลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนในกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สระแก้ว เขต 1 จำนวน 136 คน จากประชากร 210 คน กำหนดขนาดประชากรและกลุ่ม ตัวอย่างของเครชีและมอร์แกน (มารยาท โยทองยศ และผศ.ปราณี สวัสดิ์สิทธิ์) ใช้วิธีการประมาณค่า สัดส่วนประชากรและกำหนดสัดส่วนที่ สนใจของประชากร เมื่อเทียบสัดส่วน แต่ละโรงเรียน โดยการสุ่ม อย่างง่าย (Random Sampling) จากการจับ ฉลากรายชื่อครูผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่ศึกษาได้แก่ ขอบข่าย และภารกิจการบริหารงานบุคคล (พิชามญช์ ลาวชัย, 2562, น.20)

ประกอบด้วย

- (1) การวางแผนอัตรากำลัง
- (2) การสรรหาบุคลากร
- (3) การพัฒนาบุคลากร
- (4) การธำรงรักษาบุคลากร
- (5) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

3. เครื่องมือที่ใช้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่มีลักษณะแบบสอบถามความคิดเห็นและแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัย สร้างขึ้น จำนวน 2 ฉบับ ประกอบด้วย

เครื่องมือฉบับที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็น แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1

เครื่องมือฉบับที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง โดยจะดำเนินการหลังจากที่แปล ผลและสรุปผล ในเครื่องมือฉบับที่ 1 เสร็จ เพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียน ในกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1

4. การสร้างเครื่องมือและพัฒนาเครื่องมือ

4.1 แบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามตามขอบเขตของเนื้อหาแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) ใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งได้ค่า IOC ของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และนำแบบสอบถาม ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมา คำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach, 1978, p.161) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.941 และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

4.2 แบบสัมภาษณ์

สร้างแบบสัมภาษณ์ โดยเลือกคำถามในแบบสอบถามเครื่องมือฉบับที่ 1 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ ที่สุด มา สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นรูปแบบการสัมภาษณ์ส่วนตัวซึ่งผู้สัมภาษณ์ใช้รูปแบบที่ตายตัว โดย คำถามจะถูกเตรียมไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5.2 ส่งและเก็บรวบรวมแบบสอบถามทางไปรษณีย์และด้วยตนเอง

5.3 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อได้รับข้อมูลการตอบแบบสอบถามทั้งหมดคืน มาแล้ว ผู้วิจัย ดำเนินการดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มค่าย พระเจ้าตาก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 ในภาพรวม

(N = 136)

ด้าน	การบริหารงานบุคคล	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับ	ลำดับที่
1	การวางแผนอัตรากำลัง	4.28	0.31	มาก	5
2	การสรรหาบุคลากร	4.44	0.35	มาก	2
3	การพัฒนาบุคลากร	4.94	0.26	มากที่สุด	1
4	การธำรงรักษาบุคลากร	4.31	0.23	มาก	4
5	การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.38	0.45	มาก	3
รวม		4.47	0.32	มาก	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D.= 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 การพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.94$, S.D.= 0.26) รองลงมา คือ ข้อ 2 การสรรหาบุคลากร ($\bar{X} = 4.44$, S.D.= 0.35) และต่ำที่สุด คือ ข้อ 1 การวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.31)

ตารางที่ 2 ตารางสรุปประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนในกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

ขอ	ประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงาน บุคคลของโรงเรียนในกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1	คาความถี่
1	สถานศึกษาต้องสำรวจความต้องการด้านบุคลากรให้มีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา	3
2	สถานศึกษาต้องวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการและความจำเป็น เพื่อขออนุมัติใช้อัตราว่าง ตามความต้องการสถานศึกษาควรจัดแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ในการสรรหาบุคลากร เพื่อกำหนดคุณสมบัติตามมาตรฐานตำแหน่งและจัดลำดับ ความต้องการบุคลากรตามความจำเป็น ในการขออนุมัติใช้อัตราว่างให้เป็นไปตามลำดับความต้องการ	3
3	สถานศึกษามีการส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้บุคลากรได้ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา และลาศึกษาต่อตามโครงการเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3
4	สถานศึกษามีการจัดตั้งคณะกรรมการร่วมพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร ด้วยความเป็นธรรม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน	3
5	สถานศึกษาต้องมีการรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง	3

จากตารางที่ 2 พบว่าค่าคะแนนสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 ดังนี้

ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรงกันทั้ง 3 ท่าน ดังนี้ 1) สถานศึกษาต้องสำรวจความต้องการด้านบุคลากรให้มีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา 2) สถานศึกษาต้องวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการและความจำเป็น เพื่อขออนุมัติใช้อัตราว่าง ตามความต้องการ 3) สถานศึกษามีการส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้บุคลากรได้ฝึกอบรม ประชุม สัมมนาและลาศึกษาต่อตามโครงการเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ 4) สถานศึกษามีการจัดตั้ง คณะกรรมการร่วมพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรด้วยความเป็นธรรม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน 5) สถานศึกษาต้องมีการรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง

สรุปผล

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 สรุปผลเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. พบว่าการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมา คือ ด้านการสรรหาบุคลากร และต่ำที่สุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

2. พบว่าแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 จากความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรงกันทั้ง 3 ท่าน จำนวน 5 ข้อ 1) สถานศึกษาควรจัดทำแบบสำรวจความต้องการบุคลากรเพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา 2) สถานศึกษาควรจัดแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานในการสรรหา บุคลากร เพื่อกำหนดคุณสมบัติตามมาตรฐานตำแหน่งและจัดลำดับความต้องการบุคลากรตามความจำเป็น ในการขออนุมัติใช้อัตราว่างให้เป็นไปตามลำดับความต้องการ 3) สถานศึกษาควรจัดฝึกอบรม สัมมนา ร่วมกันระหว่างสถานศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างเสริมประสบการณ์ 4) สถานศึกษาควรจัดตั้ง คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรด้วยความเป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน อย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน 5) สถานศึกษาควรติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 โดยสามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ที่ตั้งไว้ว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ระยอง เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมากเนื่องจากสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลให้มีความพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา จึงร่วมกันวางแผนอัตรากำลังผ่านกระบวนการสำรวจความต้องการบุคลากร จัดทำแผน อัตรากำลังบุคลากรตามกรอบนโยบายในการวางแผนอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรอย่างชัดเจนเพื่อเสนอความต้องการด้านอัตรากำลังต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หลังจากการขออนุมัติใช้อัตราว่างเพื่อบรรจุและแต่งตั้งสถานศึกษามีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามที่สถานศึกษาต้องการโดย การประชาสัมพันธ์ในการสรรหาบุคลากร สร้างแรงจูงใจในเรื่องของโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ผ่านการสอบคัดเลือก การสอบสัมภาษณ์ มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการสรรหา

บุคลากร ให้ดำเนินการตามกระบวนการสรรหาด้วยความยุติธรรมเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงาน สถานศึกษา มีการจัดกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ประสพการณ์ในการทำงาน โดยส่งเสริมให้บุคลากรได้ ฝึกอบรม สัมมนา และส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงการดำเนินการในเทศภายในสถานศึกษามีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ และมีการให้ค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ โดยการตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรโดยใช้หลักเกณฑ์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีการพิจารณาความดีความชอบและให้กำลังใจแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นพิเศษ จัดส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะวิธีในการปฏิบัติงาน และร่วมกันจัดทำคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงาน มีเกณฑ์การประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างเป็นธรรมและชัดเจนโดยการตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง และมีการแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ทราบ พร้อมทั้งบันทึกข้อมูลเพื่อใช้เสนอแนะในส่วนที่บุคลากรต้องได้รับการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561, น.105) วิจัยเรื่องการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนักสภรณ์ มูลสิน(2561, น.120) วิจัยเรื่อง การบริหาร เชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563, น.75) วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิตา เหลนปก (2560, น.69) วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชบุรณบุรี (ไสวราชบุรี อุปถัมภ์) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชบุรณบุรี (ไสวราชบุรีอุปถัมภ์) โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร พรหมแก้วพันธุ์ (2557, น.77) วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของสิววรรณ ไชยกุล (2562, น.58) วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีพหุแนวทาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เป็นพหุแนวทาง พบว่าความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรงกันทั้ง 3 ท่าน ดังนี้ 1) สถานศึกษาควรจัดทำแบบสำรวจความต้องการบุคลากรเพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจ ตามเป้าหมายของสถานศึกษา 2) สถานศึกษาควรจัดลำดับความต้องการบุคลากรตามความจำเป็น เพื่อขออนุมัติใช้อัตราว่างให้เป็นไปตามลำดับความต้องการ3) สถานศึกษาควรจัดฝึกอบรม สัมมนาร่วมกันระหว่างสถานศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างเสริมประสบการณ์ 4) สถานศึกษาควรจัดตั้งคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรด้วยความเป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน 5) สถานศึกษาควรติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแนวทาง ในการพัฒนาตนเองซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ศศิวิมล คนเสียม (2563, น.105 - 107) วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เริ่มจากการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง สร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง รวมถึงหลักธรรมที่จำเป็นต้องรับรู้และนำไปปฏิบัติตน เพื่อให้ทราบบทบาทภาระงานอย่างชัดเจนตามเป้าหมายของสถานศึกษา มีแนวทางในการตรวจสอบการปฏิบัติงาน โดยมีการประชุมคณะบริหาร สถานศึกษาเพื่อวางแผนรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการกำหนด หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและมีความยุติธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561, น.124-126) วิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่าแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาบุคลากรควรแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกที่มีความชำนาญในการคัดบุคคลรวมทั้งพิจารณา ควรคำนึงถึงคุณสมบัติตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งและความรู้ความสามารถ ประสพการณ์ มากกว่าคุณสมบัติที่สูงเพียงอย่างเดียวควรมีการสอบ และคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านตรงตามสายงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการยกระดับความรู้ทักษะใหม่ ๆ จัดอบรม สัมมนา มีการให้ทุนการศึกษาและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและอย่างทั่วถึง บุคลากรที่ผ่านการอบรมต้องมีการรายงานผล การอบรมทุกครั้งเมื่อไปอบรมมา และให้ทุกคนที่ไปอบรมนำความรู้มาขยายผลให้กับบุคลากรให้มีความรู้ใน เรื่องนั้น ๆ ได้ ส่วนด้านการบำรุงรักษาบุคลากรควรให้เป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนระดับ โดยการพิจารณาอย่างเป็นธรรม โดยให้บุคลากรทุกคน ได้นำผลงานมานำเสนอใครมีผลงานดีเด่น มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างประจักษ์ก็ควรพิจารณาเป็นพิเศษ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา เหลนปก (2560, น. 82-83) วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชบุรณบุรี (สวราชบุรณอุปถัมภ์) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชบุรณบุรี (สวราชบุรณอุปถัมภ์) ด้านการสรรหาบุคลากร ผู้บริหารมีการวางแผนอัตรากำลังคน ประเมินความต้องการกำลังคน จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีนโยบายและระเบียบที่ชัดเจนในการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งเข้ามาปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหาร ควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาสถานศึกษาที่หรือเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ตาม ความเหมาะสม และศึกษาต่อให้ระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาความรู้ ศักยภาพ และนำมาประยุกต์ใช้ในกิจกรรม การเรียนการสอน นอกจากนี้ ผู้บริหารควรมีแผนความก้าวหน้าในสาขาวิชาชีพในแต่ละสายงาน และควรมี การจัดการนิเทศการเรียนการสอน ด้านการดำรงรักษา ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ภาพหรือกิจกรรมที่ปลูกฝัง ให้คนในโรงเรียนรักในสถาบันและคงความเป็นเอกลักษณ์ วัฒนธรรมของโรงเรียน เพื่อ สร้างบรรยากาศที่ดีให้กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ นอกจากนี้ควรมีการเสริมแรงทางบวก เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากร เช่น การให้รางวัลเชิดชูเกียรติแก่ครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลัง พบว่า กระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร เพื่อปฏิบัติการกิจในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำ ที่สุด ผู้บริหารควรมีการประชุมร่วมกันกับคณะครูเพื่อสำรวจความต้องการความเพียงพอของบุคลากรใน การปฏิบัติงานตามเป้าหมายของสถานศึกษา จะได้หาแนวทางในการดำเนินการขออัตรากำลังจาก สำนักงานเขตพื้นที่หรือการสรรหาบุคลากรให้เพียงพอและเหมาะสมต่อไป

1.2 จัดทำโครงการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยมีการเชิญวิทยากรและผู้ทรงคุณวุฒิมาอบรมให้ความรู้เป็นระยะ โดยกำหนดเรื่องและวิธีการในการพัฒนาไว้สำหรับเชิญวิทยากรและผู้ทรงคุณวุฒิมาอบรมให้ความรู้ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและความสามารถในการก้าวหน้าของบุคลากรต่อไป

1.3 จัดทำหลักเกณฑ์และคู่มือเกี่ยวกับการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน เพื่อเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติของบุคลากรอย่างชัดเจนและเพื่อสร้างความเท่าเทียมกันในการพิจารณาความดีความชอบใน การปฏิบัติงาน อย่างเป็นรูปธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัย เรื่อง” ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารสถานศึกษา “

2.2 ควรศึกษาวิจัย เรื่อง” รูปแบบการบริหารงานในสถานศึกษา “

2.3 ควรศึกษาวิจัย เรื่อง” ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารในสถานศึกษา “

รายการอ้างอิง

นภัสภรณ์ มูลสิน. (2561). การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

พิชามญชุ์ ลาวชัย. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

พีระพงษ์ พันธุ์พินิจ. (2559). รูปแบบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

(ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ , บุรีรัมย์ .

วนิดา เหลนปก. (2560). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (สวราษฎร์อุปถัมภ์).

มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

วรภาพร พรหมแก้วพันธุ์ . (2557). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.

วิดาภา สารมัย . (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ปทุมธานี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

วิไลพร ศรีอนันต์ . (2559). สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัด นครปฐม

(วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

ศศิวิมล คนเสงี่ยม. (2563). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา นครนายก. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพมหานคร.

สัวรรณ ไชยกุล. (2562). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา ยะลา เขต 3. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ. (2561). การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลใน

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. มหาวิทยาลัยราชภัฏ

สุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.