



## Personnel Administration of School Administrators under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2

Danuphon Sonsiri<sup>1</sup>, Sansern Hunsan<sup>2</sup> and Kanporn Aiemphaya<sup>3</sup>

Rajabhat Rajanagarindra University, Thailand

<sup>1</sup>E-mail: 3513sonsiri@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-4257-6879>

<sup>2</sup>Corresponding author email: Sansern.hun@rru.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-3840-0307>

<sup>3</sup>Corresponding author email: kanporn2512@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0009-8443-7771>

Received 11/01/2025

Revised 14/01/2025

Accepted 15/02/2025

### Abstract

**Background and Aims:** Personnel Administration in educational institutions is a part of the success indicators of educational institutions, which is a result of the work of educational administrators and teachers in that educational institution. For human resource management to achieve the objectives and goals set, educational institutions must have a Personnel Administration approach. Administrators must have knowledge and understanding, and must have a high level of Personnel Administration capability. Educational institution administrators must carry out the main missions of Personnel Administration, namely, manpower planning and position determination, recruitment and appointment, enhancing efficiency in civil service, discipline, and discipline maintenance, and resignation from civil service. This research aims to 1) study the level of Personnel Administration of School Administrators under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2, and 2) compare Personnel Administration of School Administrators under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2, classified by gender, education level, work experience, and size of educational institution.

**Methodology:** The research sample consisted of 302 teachers from the Office of Chonburi Primary Educational Service Area 2 for the Academic Year 2024. The proportion of the sample group was determined from the ready-made table of Krejci and Morgan, and the stratified random sampling method was used according to the size of the educational institution. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index of 0.50 or higher and a reliability value of the entire questionnaire of 0.98. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance.

**Results:** The research results found that (1) the personnel management of school administrators, according to the opinions of teachers under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Chonburi, was found to be at a high level overall. The aspect with the highest average value was resignation from government service, followed by recruitment and appointment, workforce planning, and position determination, and the aspect with the lowest average value was discipline





and discipline maintenance. (2) The results of the comparison of personnel management of school administrators according to the opinions of teachers under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Chonburi, classified by gender, education level, and work experience, found no differences overall and in each aspect. As for the size of the school, it was found that overall the differences were statistically significant at the .05 level.

**Conclusion:** The study found that school administrators under the Office of the Chonburi Primary Educational Service Area 2 had the highest level of Personnel Administration in the school, the lowest level of civil service resignation, and the lowest level of discipline and discipline maintenance. No differences were found according to gender, education level, and work experience, and differences were found according to the size of the school.

**Keywords:** Personnel Administration; School Administrators



## การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

دنۇفل سونسیری، سترسیری هۇنسان و آئیئمفایا  
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์

### บทคัดย่อ

**ภูมิหลังและวัตถุประสงค์:** การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษา อันเกิดจากการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษานั้นๆ เพื่อให้งานด้านการบริหารบุคคลบรรลุตามวัตถุประสงค์ ตามเป้าหมายที่วางไว้ สถานศึกษาจำเป็นต้องมีแนวทางการดำเนินงานในการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจ และต้องมีความสามารถในการบริหารงานบุคคลที่อยู่ในระดับสูง โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการในภารกิจหลักของการบริหารงานบุคคล คือ การวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

**ระเบียบวิธีการวิจัย:** กลุ่มตัวอย่างที่ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 302 คน กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.50 ขึ้นไป และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

**ผลการวิจัย:** ผลการวิจัยพบว่า (1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการออกจากราชการ รองลงมาคือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านวินัยและรักษาวินัย (2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน และขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**สรุปผล:** จากการศึกษาพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสูงที่สุดในด้านการออกจากราชการ และด้านวินัยและรักษาวินัย มีน้อยที่สุด ไม่พบความแตกต่างกันตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน และพบความแตกต่างกันตามขนาดสถานศึกษา

**คำสำคัญ:** การบริหารงานบุคคล; ผู้บริหารสถานศึกษา

## บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ระบุว่าในโลกศตวรรษที่ 21 เป็นโลกแห่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถรับและส่งต่อได้อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ประชาชนมีความรู้ มีความสามารถมากขึ้น และพร้อมที่จะเข้ามามีบทบาท มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น ในขณะที่โครงสร้างและระบบการศึกษายังบริหารและจัดการภายใต้กฎระเบียบ ข้อกฎหมาย กติกา และแบบแผนการปฏิบัติรูปที่ยังเป็นแบบเดิม ส่งผลให้เกิดปัญหาความล่าช้าและความไม่คล่องตัว ในการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อีกทั้งการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาก็ยังประสบปัญหาอยู่อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงานตั้งแต่ระดับส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ลงมาจนถึงระดับสถานศึกษา ควบคู่ไปกับการปรับปรุงแก้ไขปัญหาและการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา จะส่งผลให้หน่วยงานและสถานศึกษาสามารถบริหารและจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้เกิดการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงานตั้งแต่ระดับส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และสถานศึกษา ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ซึ่งจะส่งผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารต้องดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งการสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ แต่งานบริหารบุคคลเป็นงานที่ซับซ้อน เพราะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับคนซึ่งมีความรู้ความสามารถตลอดจนมีความสำคัญแตกต่างกัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นกระบวนการในการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลเริ่มตั้งแต่กระบวนการวิเคราะห์อัตรากำลัง การจัดทำกรอบอัตรากำลัง การขออนุมัติอัตรากำลังนำเสนอหน่วยงานในระดับบังคับบัญชาที่สูงขึ้นเพื่ออนุมัติ การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน การพัฒนาบุคลากร จนกระทั่งการออกจากการดูแลหลังจากออกจากงานแล้ว ซึ่งการที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น องค์กรจะต้องพัฒนาบุคลากรของตนให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวต้องพัฒนา คู่ขนานไปพร้อมกันทั้งบุคลากรและองค์กรผ่านกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมให้สามารถปฏิบัติงานได้และการพัฒนาสายงานอาชีพ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงความสามารถในการทำงานของบุคลากร ทั้งในฐานะบุคคลและกลุ่ม เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้บรรลุถึงเป้าหมายที่บุคลากรและองค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายเพียงใดขึ้นอยู่กับสมรรถภาพและคุณภาพของบุคลากรในองค์กร ควบคู่ไปกับความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ, 2565)

รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2566 พบว่า ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่าปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการด้านบุคคล ได้แก่ การขาดอัตรากำลังครูและผู้บริหารสถานศึกษา อันเนื่องจากการเกษียณอายุราชการ และยังไม่ได้ตำแหน่งคืน จึงต้องมอบหมายให้รักษาการณที่เป็นครูที่อาวุโสในโรงเรียนเป็นกำลังในการบริหารแทน ทำให้ขาดบุคคลที่จะปฏิบัติงานการสอนในสถานศึกษา และสถานศึกษาก็ไม่ได้มีสิทธิ์ในการสรรหาบุคคลเพื่อเข้ามาปฏิบัติหน้าที่เองในสถานศึกษา ถึงแม้ว่าบุคลากรจะขาดแคลน มีครูไม่ครบชั้นก็ตาม โรงเรียนจะได้รับจัดสรรจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยที่โรงเรียนจะต้องมีการวางแผนอัตรากำลังตามระเบียบที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้พิจารณา เมื่อหน่วยงานต้นสังกัดพิจารณาจัดสรรให้แล้ว โรงเรียนจึงมีหน้าที่ใช้อัตรากำลังและพัฒนาต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2, 2567)

ด้วยเหตุผลและความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ เพื่อผู้บริหารสถานศึกษา จะได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัย ไปใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนางานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

### การทบทวนวรรณกรรม

ปฐมภรณ์ คำภาพล (2565) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

ทัศนพร เกตุถนอม และคณะ (2565) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในกลุ่มนันทวิวัฒน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในกลุ่มนันทวิวัฒน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ และด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

สมบัติ บุตรแสนคม (2565) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยรวมทั้ง 5 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการตามลำดับ

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยนำหลักการมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 4) ด้านการออกจากราชการ สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย และแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังภาพ 1

#### ตัวแปรต้น

สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 1) เพศ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ
  - (1) เพศชาย
  - (2) เพศหญิง
- 2) ระดับการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ
  - (1) ปริญญาตรี
  - (2) สูงกว่าปริญญาตรี
- 3) ประสบการณ์ทำงาน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ
  - (1) น้อยกว่า 5 ปี
  - (2) ตั้งแต่ 5-10 ปี
  - (3) มากกว่า 10 ปี
- 4) ขนาดสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ
  - (1) ขนาดเล็ก
  - (2) ขนาดกลาง
  - (3) ขนาดใหญ่
  - (4) ขนาดใหญ่พิเศษ

#### ตัวแปรตาม

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

- การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
- 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
  - 2) ด้านสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
  - 3) ด้านวินัยและการรักษาวินัย
  - 4) ด้านการออกจากราชการ

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ระเบียบวิธีการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,370 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 302 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 302 คน จากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) ดังนี้

ขั้นที่ 1 จำแนกกลุ่มตัวอย่างเป็น 4 กลุ่ม โดยพิจารณาจากประชากรในแต่ละขนาดสถานศึกษา ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ

ขั้นที่ 2 คำนวณกลุ่มตัวอย่างแต่ละขนาดสถานศึกษา โดยการเทียบบัญญัติไตรยางค์ตามอัตราส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 1,370: 302

ขั้นที่ 3 สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) จำแนกตามขนาดสถานศึกษาได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนทั้งหมด 302 คน

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามชูศรี วงศ์รัตน์ (2564)

### 3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1 ศึกษา ค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) ตามชูศรี วงศ์รัตน์ (2564)

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยสังเคราะห์จากนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

3.4 นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

3.6 นำแบบสอบถามที่วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach. 1990) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .98

3.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยต่อไป

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 เขียนคำร้องเสนอต่องานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือเสนอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล โดยส่งผ่านระบบสนับสนุนการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ระบบ AMSS++) ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามโดยสแกนคิวอาร์โค้ด ทำแบบสอบถามผ่านทางระบบออนไลน์

4.3 เมื่อได้รับผลการทำแบบสอบถามผ่านทางระบบออนไลน์แล้ว ผู้วิจัยจึงทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล

4.4 นำข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อการวิจัย

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยการหาความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายเป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวม

5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษาของข้าราชการครู โดยการทดสอบค่าที ( $t$ -test) สองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (independent-samples  $t$ -test)

5.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (scheffe's method)



## ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 จำนวน และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
1) เพศ		
(1) เพศชาย	88	29.14
(2) เพศหญิง	214	70.86
รวม	302	100.00
2) ระดับการศึกษา		
(1) ปริญญาตรี	251	83.11
(2) สูงกว่าปริญญาตรี	51	16.89
รวม	302	100.00
3) ประสบการณ์ทำงาน		
(1) น้อยกว่า 5 ปี	104	34.44
(2) ตั้งแต่ 5-10 ปี	125	41.39
(3) มากกว่า 10 ปี	73	24.17
รวม	302	100.00
4) ขนาดสถานศึกษา		
(1) ขนาดเล็ก	58	19.21
(2) ขนาดกลาง	154	50.99
(3) ขนาดใหญ่	60	19.87
(4) ขนาดใหญ่พิเศษ	30	9.93
รวม	302	100.00

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 302 คน ส่วนใหญ่ ได้แก่ เพศหญิง จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 70.86 รองลงมา ได้แก่ เพศชาย จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 29.14 วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ ได้แก่ วุฒิปริญญาตรี จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 83.11 รองลงมา ได้แก่ วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 16.89 ประสบการณ์ทำงานส่วนใหญ่ ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 41.39 รองลงมา ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 34.44 ลำดับสุดท้าย ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 24.17 ขนาดของโรงเรียนส่วนใหญ่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 50.99 รองลงมา ได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่

จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 19.87 รองลงมา ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 19.21 ลำดับสุดท้าย ได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.93

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวม

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	<i>S.D.</i>		
1	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.27	.55	มาก	3
2	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.30	.52	มาก	2
3	ด้านวินัยและรักษาวินัย	4.25	.59	มาก	4
4	ด้านการออกจากราชการ	4.31	.57	มาก	1
	รวม	4.28	.50	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28, S.D. = .50$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ( $\bar{X} = 4.27, S.D. = .55$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ( $\bar{X} = 4.30, S.D. = .52$ ) ด้านวินัยและรักษาวินัย ( $\bar{X} = 4.25, S.D. = .59$ ) และด้านการออกจากราชการ ( $\bar{X} = 4.31, S.D. = .57$ ) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านการออกจากราชการ ( $\bar{X} = 4.31, S.D. = .57$ ) รองลงมา ได้แก่ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ( $\bar{X} = 4.30, S.D. = .52$ ) รองลงมา ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ( $\bar{X} = 4.27, S.D. = .55$ ) และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านวินัยและรักษาวินัย ( $\bar{X} = 4.25, S.D. = .59$ )

## ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

**ตาราง 3** การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	เพศ				t	p-value
		ชาย		หญิง			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.36	.46	4.24	.58	1.953	.052
2	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.31	.44	4.29	.55	.368	.713
3	ด้านวินัยและรักษาวินัย	4.32	.46	4.23	.64	1.409	.160
4	ด้านการออกจากราชการ	4.34	.52	4.30	.59	.609	.543
	<b>รวม</b>	<b>4.33</b>	<b>.40</b>	<b>4.26</b>	<b>.54</b>	<b>1.234</b>	<b>.218</b>

\*p ≤ .05

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

**ตาราง 4** การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับการศึกษา				t	p-value
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.26	.56	4.34	.50	-.952	.342
2	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.28	.52	4.37	.52	-1.096	.274
3	ด้านวินัยและรักษาวินัย	4.24	.60	4.34	.53	-1.114	.266
4	ด้านการออกจากราชการ	4.30	.55	4.33	.66	-.329	.742
	<b>รวม</b>	<b>4.27</b>	<b>.50</b>	<b>4.35</b>	<b>.51</b>	<b>-.967</b>	<b>.334</b>

\*p ≤ .05

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

**ตาราง 5** การเปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ย การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	P-value
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	1.239	2	.619	2.040	.132
	ภายในกลุ่ม	90.753	299	.304		
	รวม	91.991	301			
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	1.278	2	.639	2.357	.096
	ภายในกลุ่ม	81.096	299	.271		
	รวม	82.374	301			
ด้านวินัยและรักษาวินัย	ระหว่างกลุ่ม	1.227	2	.614	1.760	.174
	ภายในกลุ่ม	104.236	299	.349		
	รวม	105.463	301			
ด้านการออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	1.029	2	.515	1.607	.202
	ภายในกลุ่ม	95.737	299	.320		
	รวม	96.766	301			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.111	2	.556	2.213	.111
	ภายในกลุ่ม	75.044	299	.251		
	รวม	76.155	301			

\*p ≤ .05

จากตาราง 5 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

**ตาราง 6** การเปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ย การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	P-value
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	6.410	3	2.137	7.440*	.000
	ภายในกลุ่ม	85.581	298	.287		
	รวม	91.991	301			

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	P-value
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	4.978	3	1.659	6.389*	.000
	ภายในกลุ่ม	77.396	298	.260		
	รวม	82.374	301			
ด้านวินัยและรักษาวินัย	ระหว่างกลุ่ม	5.412	3	1.804	5.373*	.001
	ภายในกลุ่ม	100.051	298	.336		
	รวม	105.463	301			
ด้านการออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	2.808	3	.936	2.969*	.032
	ภายในกลุ่ม	93.958	298	.315		
	รวม	96.766	301			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.526	3	1.509	6.276*	.000
	ภายในกลุ่ม	71.630	298	.240		
	รวม	76.155	301			

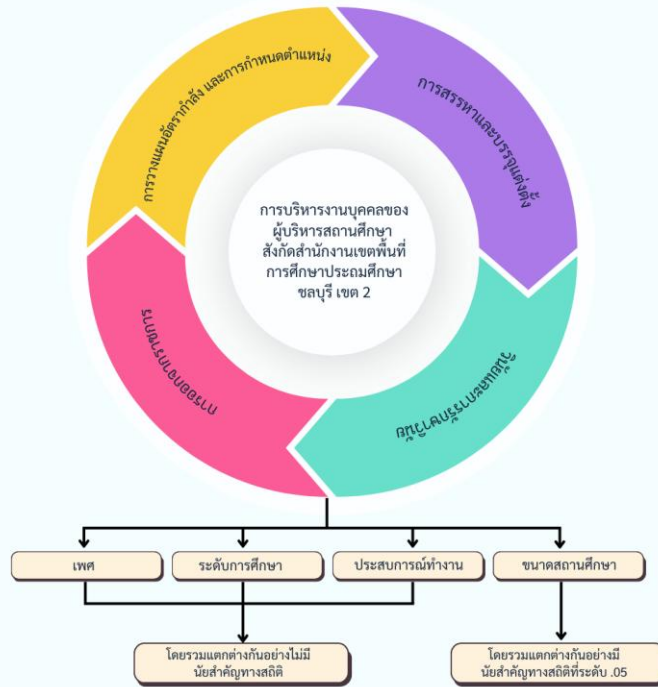
\* $p \leq .05$

จากตาราง 6 พบว่า ครูที่ทำงานอยู่โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### สรุปผลการวิจัย

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการออกจากราชการ รองลงมาคือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านวินัยและรักษาวินัย

ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



แผนภาพที่ 2 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

จากการศึกษา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบองค์ความรู้ที่สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ ดังนี้ ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ตัวแปรต้นด้านเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรต้นที่กล่าวมาครูดังกล่าวคิดเห็นว่ามีผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา แต่เมื่อใดที่ตัวแปรต้นด้านขนาดสถานศึกษามีความแตกต่างกัน จะส่งผลให้เกิดความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรเรื่องขนาดสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู มีผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะขนาดสถานศึกษาจะสัมพันธ์เกี่ยวกับเรื่องของงบประมาณ จำนวนบุคลากร ที่สถานศึกษาจะได้รับสนับสนุนจากส่วนกลาง

### อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการออกจากราชการ รองลงมาคือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ส่วนด้านวินัยและรักษาวินัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีการวิเคราะห์ภารกิจ ประเมินความต้องการกำลังคน เพื่อจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา เสนอขอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อได้รับอนุมัติจึงดำเนินการสรรหาบุคคลที่มี

ความรู้ ความสามารถ เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูในสถานศึกษา มีการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินการสรรหา ประกาศรายชื่อผู้ที่ผ่านการคัดเลือกอย่างเปิดเผย มีการให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ เมื่อผ่านการทดลองงานแล้วก็บรรจุแต่งตั้งบุคคลนั้นเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่กำหนดไว้ ตลอดจนมีการพัฒนาครูที่ได้ใหม่ และอัตรากำลังครูเดิมให้มีการพัฒนาขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ เงินเดือน ตำแหน่งวิทยฐานะ มีการจัดทำเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีความชัดเจน โดยประกาศให้ทราบอย่างทั่วถึงกัน มีการให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการประพฤติปฏิบัติตน ข้อห้าม ระเบียบวินัย จรรยาบรรณวิชาชีพแก่ครูในสถานศึกษา ตลอดจนมีการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านวินัย และการรักษาวินัย จนถึงทำให้ความรู้แก่ครูเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนพ้นจากราชการในกรณีต่างๆ เมื่อครูพ้นจากราชการแล้วก็ดำเนินการรายงานให้หน่วยงานต้นสังกัดรับทราบ สอดคล้องกับแนวคิดของ พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์ (2564) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการหนึ่งในสถานศึกษา ที่มีความสำคัญและมีกระบวนการในการวิเคราะห์ วางแผนเกี่ยวกับบุคลากรในสถานศึกษา อันเป็นงานสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ ในการตั้งศักยภาพของบุคลากรออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประสิทธิภาพแห่งบุคลากรนั้น พัฒนาสถานศึกษาในบรรลุผลสำเร็จ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

2.1 เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง มีการดำเนินการด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีมาตรการด้านวินัยและการรักษาวินัย และมีการบริหารงานด้านการออกจากราชการ ที่ดีและเหมาะสมกับบุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิง ส่งผลให้ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีมุมมองการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ไม่ต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ เจนจิรา ล้ำประเสริฐ และวรสิทธิ์ เจริญพุด (2563) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความสำคัญถึงเรื่องการปฏิบัติงานว่าใครมีหน้าที่อะไร หรือใครมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องอะไรบ้างเป็นสำคัญ ผู้บังคับบัญชาจะไม่มีการเลือกปฏิบัติ และไม่มีการแบ่งแยกเพศ ว่าใครเป็นเพศอะไรแต่อย่างใด และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชยากร วีระสวัสดิ์ และภัทรฤทัย ลุนสำโรง (2567) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูและบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพแห่งตนเอง เพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยไม่ได้มีการคำนึงในเรื่องการศึกษาของแต่ละบุคคล ส่งผลให้ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีมุมมองการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ พรธิรา โลมา และมินมาส พรานป่า (2566: 260) กล่าวว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความเห็นตรงกันว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับงานบริหารบุคคล เพราะเป็นภารกิจที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการบริหารให้ทุกคนในสถานศึกษาร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและให้บรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บราห์ม คณิน และอริสรา บุญรัตน์ (2566) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดโครงสร้างการบริหารงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ตามความรู้ความสามารถของครู ซึ่งครูที่ได้รับคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงานนั้นย่อมมีคุณวุฒิที่ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษาได้มีนโยบายให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรม หรือสัมมนาเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย และประสบการณ์การปฏิบัติงานที่มากมีส่วนร่วมในการบริหารงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ รัฐิตมา ระสอน (2565) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการส่งเสริมเจตคติที่ดี เปลี่ยนแปลงเจตคติที่ไม่ดี เพิ่มพูนประสบการณ์ และความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา รวมถึงจัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน การปฏิบัติการด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ ให้สามารถพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องสม่ำเสมอ และครอบคลุมทุกคน เพื่อที่จะสามารถนำความรู้ความสามารถ มาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาต่อไปในอนาคต และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศินี หมีทอง (2565) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่พัฒนา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่พัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาขนาดเล็กมีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาน้อยกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ ทำให้การติดต่อประสานงานกับผู้บริหารสถานศึกษา และการกำกับติดตามงานต่างๆ เป็นไปอย่างใกล้ชิด แต่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีการแบ่งออกเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือสายชั้นต่าง ๆ มีรองผู้บริหารสถานศึกษากำกับดูแลติดตามอีกชั้นหนึ่ง ก่อนถึงผู้บริหารสถานศึกษา จึงทำให้มีครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนน้อยที่สามารถปรึกษาหารือกับผู้บริหารสถานศึกษาได้โดยตรง สอดคล้องกับแนวคิดของ รุจิกัญจน์ วุฒิพรวรภาพงศ์ (2566) กล่าวว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก ส่วนใหญ่มักประสบปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรทางการศึกษาทุกด้าน มีความซับซ้อนทั้งกระบวนการและปัจจัยต่าง ๆ การทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง จะเป็นพื้นฐานสำคัญในการแก้ปัญหา อันจะนำสถานศึกษาสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ ประเด็นปัญหาการบริหารในสถานศึกษาขนาดเล็ก อาทิ ปัญหาด้านบุคลากร ครูไม่เพียงพอต่อจำนวนชั้นเรียน ครูไม่ครบตามรายวิชาหลัก ส่งผลให้มีครูสอนไม่เต็มเวลา หรือจัดการเรียนรู้ไม่เต็มความสามารถ เนื่องจากมีภารกิจอื่นที่นอกเหนือจากการสอนเป็นจำนวนมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนวย จรรย์กลาง (2565) ได้วิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบสภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยที่สูงเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านการออกจากราชการ รองลงมา ได้แก่ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผน อัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่ง และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านวินัยและรักษาวินัย โดยผลการศึกษาทางด้าน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินการ ดังนี้



1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจประเมินสภาพความต้องการกำลังคน จึงเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการประเมินความต้องการกำลังคน จากการสำรวจหรือสอบถามบุคลากรในสถานศึกษา หรือฝ่ายงานนั้น ๆ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ หรืองานของสถานศึกษา

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการกำหนดระเบียบวิธีขั้นตอนในการรับ ย้าย โอน จึงเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการประกาศระเบียบขั้นตอนในการรับย้าย โอน ที่มีความชัดเจน ให้ครูในสถานศึกษาทุกคนได้รับทราบอย่างเปิดเผย เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติตามระเบียบขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง หรือผู้บริหารควรมีการให้คำแนะนำแก่ครูในรายที่มีความประสงค์จะย้าย หรือโอนไปสังกัดสถานศึกษา หรือหน่วยงานอื่น ที่มีความเหมาะสมกับเหตุแห่งครุรายนั้น เช่น ย้ายกลับภูมิลำเนา ย้ายกลับไปดูแลครอบครัว เป็นต้น

3. ด้านวินัยและการรักษาวินัย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำปรึกษาสำหรับครูที่ได้รับการตักเตือนหรือการลงโทษสถานเบาเพื่อปรับปรุงพฤติกรรมและการทำงาน จึงเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการให้คำแนะนำ หรือเป็นที่ปรึกษาในรายแห่งครูที่ได้กระทำผิดและโดนลงโทษสถานเบา เพื่อเป็นการให้ครุรายนั้นปรับปรุงพฤติกรรมแห่งการประพฤติปฏิบัติตน หรือปฏิบัติงาน และยังเป็นการช่วยเสริมขวัญและกำลังใจในอันที่ว่ามีโดนผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานทอดทิ้ง อันจะมีผลต่อไปต่อการปฏิบัติงาน และการอยู่ร่วมกันในสถานศึกษา

4. ด้านการออกจากราชการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความรู้แก่ครูผู้ที่ประสงค์ยื่นหนังสือลาออกจากราชการ จึงเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการให้ความรู้แก่ครูที่มีความประสงค์ยื่นหนังสือลาออก ชี้แจงถึงข้อดี ข้อเสีย หากยื่นหนังสือลาออก หรือพ้นจากราชการไปแล้ว อาทิ การพ้นราชการในช่วงแห่งอายุราชการต่าง ๆ จะมีผลต่อการได้รับซึ่งบำเหน็จบำนาญ หรือในบางครั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้สิทธิระงับการลาออก เพื่อให้ครุรายนั้น ได้นำข้อมูลของผู้บริหารสถานศึกษากลับไปคิดทบทวนให้ถี่ถ้วนอีกครั้งเมื่อครุรายนั้นตัดสินใจดีแล้วที่จะยื่นหนังสือลาออก ผู้บริหารสถานศึกษาก็ต้องดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยที่สูงเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านการออกจากราชการ รองลงมา ได้แก่ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านวินัยและรักษาวินัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา

2. ควรมีการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

#### เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.

2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ.

เกศินี หมีทอง. (2565). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่พัฒนา กรุงเทพมหานคร. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 7 (3), 81-92

- เจนจิรา ลำประเสริฐ และวารสิทธิ์ เจริญพุ่ม (2563). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของบุคลากรผู้มีความแตกต่าง ทางเพศภาวะเพื่อลดความขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรี. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 7 (1), 369-378.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2564). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: ออมการพิมพ์.
- ฐิติมา ระสอน. (2565). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 4 (3), 48-49.
- ณัฐชยากร วีระสวัสดิ์ และภัทรฤทัย ลุนสำโรง. (2567). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. *วารสารเสียงธรรมจากมหายาน*, 10 (3), 201-212.
- ทัศนพร เกตุถนอม, พันธ์ พุทธานุกรณ, สิทธิชัย เครือวุดมิกุล และสุปัญญา จันทรเพ็ญศร. (2565). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในกลุ่มนันทวัฒน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2. *วารสารมหาจุฬานาครธรรม*, 9 (9), 120-132.
- บราเหม คงถิ่น และอริสรา บุญรัตน์. (2566). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. *วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 5 (5), 244-257.
- ปฐมภรณ์ คำภาพล พระครูปริยัติคุณรังษี และ พระครูสุจิตธรรมสุนทร. (2565). การบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. *Journal of MCU Ubon Review*, 7 (2), 2023-2034.
- พรธีรา โลมา และมินมาส พรานป่า. (2566). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตสายไหม. *วารสารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชน*, 5 (2), 260-261.
- พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์. (2564). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต*, 21 (2), 51-56.
- รุจิภาญจน์ วุฒิพรวรพวงศ์. (2566). ทักษะการบริหารงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก. *วารสารนวัตกรรมการบริหารการศึกษา*. 1 (2), 11-19.
- สมบัติ บุตรแสนคม. (2565). *การบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (2567). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2566*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. *ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ. (2565). *คู่มือการบริหารงานบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ.
- อำภย จำรัสกลาง (2565). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. *วารสารโศตราศาสตร์ปริทรรศน์*, 2(2), 19-34
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of Psychological Testing (5th ed)*. New York: Harper Collins Publishers, 202-204.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size For Research Activities. *Educational And Psychological Measurement*, 30 (3), 607-610.