

THE PERSONNEL ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

Eakarach LIUMDEE^{1*}, Sansern HUNSAEN¹ and Kanporn AIEMPHAYA¹

1 Faculty of Education, Rajabhat Rajanagarindra University, Thailand; bowliumdee@gmail.com
(Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 7 April 2025

Revised: 21 April 2025

Published: 6 May 2025

ABSTRACT

This research aimed to study the level of personnel administration in educational institutions under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 1 and to compare it based on gender, educational level, work experience, and school size. The sample consisted of 322 teachers from the 2024 academic year, determined using Krejcie and Morgan's table, with proportional selection by school size and simple random sampling. A five-point rating scale questionnaire with a reliability of .95 was used. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA. The results showed that personnel administration was rated at a high level overall, with personnel development ranked highest, followed by recruitment and appointment, performance evaluation, and workforce planning and position determination. Comparative analysis revealed statistically significant differences in personnel administration based on gender, educational level, and work experience, but not when separated by school size, which showed an overall statistically significant difference at the .05 level.

Keywords: Personnel Administration, Educational Administrator, Personnel Administration of Educational Institutions

CITATION INFORMATION: Liumdee, E., Hunsanen, S., & Aiemphaya, K. (2025). The Personnel Administration of School Administrators under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 1. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(5), 5

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

เอกราช เหลี่ยมดี¹, สรรเสริญ หุ่นแสน¹ และ กัญญกร เอี่ยมพญา¹

1 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์; bowlumdee@gmail.com (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือครูจำนวน 322 คน ในปีการศึกษา 2567 ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน โดยพิจารณาสัดส่วนตามขนาดสถานศึกษาและสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง สำหรับผลการเปรียบเทียบ พบว่า เมื่อจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา, การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อมูลการอ้างอิง: เอกราช เหลี่ยมดี, สรรเสริญ หุ่นแสน และ กัญญกร เอี่ยมพญา. (2568). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(5), 5

บทนำ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 มาตรา 23 กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีอำนาจและหน้าที่ในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดไว้ (สำนักงาน ก.ค.ศ., 2567) ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการ (2560) ที่ระบุว่า การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการศึกษา วิเคราะห์ และปฏิรูปอย่างจริงจัง เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนได้เต็มที่ โดยการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาถือเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมีอิสระภายใต้กรอบของกฎหมายและหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน (ศศิวิมล คนเสี้ยม, 2563) และสอดคล้องกับ พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์ (2564) ที่เน้นว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่ต้องได้รับความใส่ใจและความเข้าใจจากผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาและพัฒนาคุณภาพของบุคลากรให้สามารถถ่ายทอดคุณภาพสู่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (2565) ระบุนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จากการศึกษารายงานผลการดำเนินการ สรรหาบรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน การออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ประจำปีงบประมาณ 2566 พบปัญหาดังนี้ 1) การรับย้ายไม่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา เช่น การย้ายครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีความต้องการวิชาเอก แต่ในการพิจารณาย้ายเห็นว่า สถานศึกษาควรมีครูให้ครบชั้นก่อนโดยไม่ต้องคำนึงถึงวิชาเอก เนื่องจากผู้ขอย้ายมีวิชาเอกที่ไม่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา 2) ระยะเวลาในการบรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการครู ตำแหน่งครูผู้ช่วย มีการดำเนินการแบบใช้ตำแหน่งที่มีเงื่อนไข ตำแหน่งที่บรรจุนักศึกษาทุน ซึ่งจะต้องสงวนตำแหน่งไว้รอนักศึกษาที่จบ จึงจะสามารถแต่งตั้งได้ และหากไม่ครบตามจำนวนอัตราที่สงวนไว้ ก็ต้องรอให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอนุมัติให้ใช้ตำแหน่งก่อน จึงนำตำแหน่งที่เหลือมาใช้รับย้าย หรือบรรจุจากผู้สอบแข่งขันได้ ทำให้สถานศึกษาขาดอัตรากำลังครูเป็นระยะเวลานาน ตำแหน่งครูผู้ช่วยกรณีที่มีความจำเป็น หรือมีเหตุพิเศษ เป็นตำแหน่งที่มีปัญหากับสถานศึกษามาก เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีเงื่อนไขในการใช้ คือ การคัดเลือกไม่มีการขึ้นบัญชี ตำแหน่งที่ไม่มีผู้ผ่านการคัดเลือก ก็ไม่สามารถใช้ได้ในปีนั้น ต้องสงวนไว้ใช้ในปีถัดไปจนกว่าจะมีผ่านการคัดเลือกครบ จึงทำให้ต้องสงวนอัตราร่างไว้เป็นเวลานาน ซึ่งอาจทำให้ล่าช้า ไม่ทันตามปฏิทินการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้

จากสภาพปัญหาดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลโดยตรง ซึ่งอาจส่งผลให้การบริหารงานด้านอื่นๆ ในสถานศึกษาประสบปัญหาตามไปด้วย ผู้วิจัยจึงเห็นว่า การที่จะทำให้การศึกษามีคุณภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงสภาพการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา และนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลในการวางแผน พัฒนา และยกระดับคุณภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่แสดงออกถึงการจัดการบุคคล โดยจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง มีความสามารถ

เหมาะสมกับตำแหน่งงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับงานหรือองค์กร ตลอดจนส่งเสริม หรือสนับสนุนให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึง กระบวนการวิเคราะห์และวางแผนการสำรวจกำลังคนที่มีคุณสมบัติเบื้องต้น มีการจัดทำแผนอัตรากำลังให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา มีการกำหนดและวางแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบ มีการสำรวจความต้องการเพิ่มและลดลงของบุคลากรในสถานศึกษา มีการจัดหาระบบที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลบุคลากรของอัตรากำลัง มีวิธีการที่จะทำให้ได้มาซึ่งครูและบุคลากรที่เป็นระบบอย่างชัดเจน มีการปรับโครงสร้างตำแหน่งของบุคลากรในสถานศึกษา มีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรตามความรู้ความสามารถให้ตรงกับตำแหน่งในสายงานของสถานศึกษา มีการระบุจำนวนประเภทของครูและบุคลากรที่จะมาปฏิบัติงาน ตามความรู้ ทักษะ ความสามารถ เพื่อให้ได้ครูและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพตรงกับความต้องการของตำแหน่งงาน 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมแสดงออกถึง กระบวนการในการวางแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีการขออนุมัติใช้อัตรารว่างเพื่อบรรจุและแต่งตั้งสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้มาปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในดำเนินการ มีการประชาสัมพันธ์กำหนดคุณสมบัติบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับสายงานตามความต้องการของสถานศึกษา มีการสอบคัดเลือกเปิดโอกาสให้บุคคลสมัครสอบทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคล ดำเนินการแต่งตั้ง การย้าย หรือการโอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การบรรจุกลับเข้ารับราชการ การรักษาราชการแทนและรักษาราชการในตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่รวมไปถึงการสร้างแรงจูงใจให้โอกาสและความก้าวหน้าในสายงาน ให้เป็นไปตามขั้นตอนกระบวนการด้วยความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึง กระบวนการเสริมทักษะและความรู้จะมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพ ประสิทธิภาพ ความชำนาญ และประสบการณ์ของบุคลากร มีการปรับเปลี่ยนทัศนคติให้ดีและสอดคล้องกัน มีการอบรม ปรุมนิเทศ และศึกษาดูงานในหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน มีการเสริมสร้างความรู้และแนวทางการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีการเข้าร่วมสัมมนาและประชุมชี้แจงเพื่อให้บุคลากรทราบถึงแนวทางการดำเนินงาน มีการส่งเสริมให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาที่ต่อเนื่อง 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึง กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การตรวจสอบคุณลักษณะผลงานที่บุคคลได้ปฏิบัติ มีการใช้วิธีการสังเกตและจดบันทึกเป็นระบบและต่อเนื่องตามเกณฑ์มาตรฐานเดียวกันโดยยึดหลักความยุติธรรม มีการนำผลการประเมินที่มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสมกับศักยภาพของบุคคลในการปฏิบัติงาน คือ การให้บำเหน็จความชอบ คำชมเชย รางวัล หรือการเลื่อนเงินเดือน มีการกำหนดเกณฑ์บทลงโทษตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดไว้ เพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 แตกต่างกัน
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 แตกต่างกัน
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 แตกต่างกัน
- 4) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ทำงานอยู่ในขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 1) เพศ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ก. เพศชาย ข. เพศหญิง
2) ระดับการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ก. ปริญญาตรี ข. สูงกว่าปริญญาตรี
3) ประสบการณ์ทำงาน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ก. น้อยกว่า 5 ปี ข. ตั้งแต่ 5 -10 ปี ค. มากกว่า 10 ปี
4) ขนาดของสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ ก. ขนาดเล็ก ข. ขนาดกลาง ค. ขนาดใหญ่ ง. ขนาดใหญ่พิเศษ

ตัวแปรตาม

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
1) งานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
3) ด้านการพัฒนาบุคลากร
4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การสำรวจ (Survey) ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 82 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 1,991 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2567) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 322 คน มาจากการกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) จำนวน 322 คน ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างเทียบสัดส่วนของประชากร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยคำนวณเทียบบัญญัติไตรยางค์ จากนั้นสุ่มตัวอย่าง โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (sample random sampling) เครื่องมือการวิจัยใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตรวจสอบเครื่องมือโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงต์ของการวิจัย (IOC: index of item-objective congruence) จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .96 และตอนที่ 3 ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เป็นคำถามปลายเปิด (open-ended questionnaire) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติอ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พรรณนาระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ฯ และเปรียบเทียบปัจจัยต่างๆ กับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ฯ รายละเอียดดังนี้

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 74.78 รองลงมาได้แก่ เพศชาย จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 24.22 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ได้แก่ ปริญญาตรี จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 77.02 รองลงมาได้แก่ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 22.98 ประสบการณ์ทำงานส่วนใหญ่ได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 39.44 รองลงมาได้แก่ ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 30.75 ลำดับสุดท้าย ได้แก่

ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 29.81 ขนาดสถานศึกษาส่วนใหญ่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 39.44 รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 33.54 รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 22.36 ลำดับสุดท้าย ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.66

ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมาได้แก่ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.47	.56	มาก	4
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.50	.54	มาก	2
ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.50	.57	มาก	1
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.47	.65	มาก	3
รวม	4.48	.54	มาก	

เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ผลการทดสอบตามสมมติฐานจากตารางที่ 2 พบดังนี้

- 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
- 2) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
- 3) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
- 4) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้เปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ในสถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่กับขนาดใหญ่พิเศษแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามปัจจัยเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ปัจจัย	$\bar{X}$	S.D.	สถิติที่ใช้	Sig.
เพศ				
ชาย	4.41	.54	t-test = -1.310	.191
หญิง	4.51	.54		
ระดับการศึกษา				
ปริญญาตรี	4.50	.51	t-test = .853	.394
สูงกว่าปริญญาตรี	4.44	.62		
ประสบการณ์ในการทำงาน				
น้อยกว่า 5 ปี	4.55	.48	F-test = 1.628	.198
5-10 ปี	4.42	.52		
มากกว่า 10 ปี	4.50	.61		
ขนาดสถานศึกษา				
ขนาดเล็ก	4.26	.56	F-test = 4.283	.006*
ขนาดกลาง	4.50	.57		
ขนาดใหญ่	4.64	.43		
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.41	.54		

*p < .05

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สรุปได้ว่ามีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = .54) โดยมีด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นอันดับหนึ่ง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการ เสริมทักษะและความรู้จะมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพ ประสิทธิภาพ ความชำนาญ และประสบการณ์ของบุคลากร มีการปรับเปลี่ยนทัศนคติให้ดีและสอดคล้องกัน มีการอบรม ปฐมนิเทศ และศึกษาดูงานในหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน มีการเสริมสร้างความรู้และแนวทางการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีการเข้าร่วมสัมมนาและประชุมชี้แจงเพื่อให้บุคลากรทราบถึงแนวทางการดำเนินงาน มีการส่งเสริมให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาที่ต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ สรรณศิริ กิจดิยะพงศ์ (2565) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาทำงานในหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียร มีพลังใจในการทำงานการพัฒนาบุคลากรทางด้านการสอน อาจจะทำให้ได้โดยการ ส่งเสริมการลาศึกษาต่อ การอบรม การสัมมนาการประชุมปรึกษาหารือ การวิจัย การศึกษาด้วยตนเอง และสอดคล้องกับแนวคิดของ ภรทิพย์ จิมพาลี (2566) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการส่งเสริมและสนับสนุนเจตคติที่ดีให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมให้พัฒนาดตนเองในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ มีการจัดให้เข้าร่วมอบรม สัมมนา เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เป็นประจำ รวมไปถึงการจัดศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน และแนะนำให้หาความรู้ความสามารถไปใช้ในการพัฒนางานได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อสถานศึกษา และสอดคล้องกับโรงเรียนอนุบาลชลบุรี (2567) ได้สนับสนุนให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาดตนเอง โดยได้จัดโครงการประชุมวิชาการเพื่อเป็นการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นการวิจัย ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรได้เชิญ ผู้อำนวยการสำนักงานวิจัยของกระทรวงศึกษาธิการ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา อาจารย์มหาวิทยาลัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ร่วมเสวนาทิศทางการพัฒนาวิจัยในชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวได้เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีการศึกษา พ.ศ.2566 จนถึงปัจจุบัน ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้รับการพัฒนาตนเองด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่อง

ผลการศึกษาตามสมมติฐานสรุปได้ 2 ประเด็น คือ ประเด็นที่ 1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีคะแนนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน และประเด็นที่ 2 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ทำงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน (ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ) มีคะแนนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) สามารถอภิปรายในแต่ละประเด็นได้ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีคะแนนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้การปฏิบัติงานของบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เป็นไปด้วยความโปร่งใสและยึดถือตามแนวทางปฏิบัติของโรงเรียน ดังนั้นการดำเนินงานต่างๆ ของบริหารงานบุคคล จึงไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานที่มากกว่าหรือน้อยกว่า ทุกคนต้องได้รับสิทธิของตนเองและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการที่เหมือนกัน นอกจากนี้ในโรงเรียนที่เป็นพื้นที่เก็บตัวอย่าง ครั้งนี้ โรงเรียนบางแห่งได้ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการของกลุ่มงานบริหารงานบุคคล เช่น ระบบการส่งผลงานประเมินด้วยระบบ Google form ของตนเอง สามารถที่จะเพิ่มหลักฐานการปฏิบัติงานต่างๆ ตามตัวชี้วัดด้วยระบบออนไลน์ ซึ่งในลดการส่งแบบตัวต่อตัว ซึ่งเป็นระบบที่นำมาช่วยให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรมมากขึ้น ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยในต่างประเทศรายงานข้อมูลว่า ครูในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาที่ใช้ระบบเทคโนโลยี หรือปรับปรุงเทคโนโลยีช่วยในงานบริหารงานบุคคลของโรงเรียนส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจและเกิดความเท่าเทียมมากขึ้น (Oikonomidou & Konstantinidis, 2020) สำหรับการศึกษาในประเทศไทย สอดคล้องกับการศึกษาของนารีนาถ เอี่ยมเสน และนิวัตต์ น้อยมณี (2567) ได้ศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร” พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยอีกฉบับของ สุวรรณ อ่อนแก้ว (2562) พบว่า ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

ประเด็นที่ 2 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ทำงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน (ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ) มีคะแนนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยบริหารงานบุคคลมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = .43) แตกต่างจากโรงเรียนขนาดเล็กที่มีคะแนนเฉลี่ยบริหารงานบุคคลน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = .56) ทั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ อัจฉราพร สารสมักร (2561: 81) รายงานไว้ว่า ปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็กที่พบมักมีข้อจำกัดด้านจำนวนของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยครูต้องทำหน้าที่ที่หลากหลาย หากได้รับการจัดสรรตำแหน่งในหลายแห่งที่ได้รับการจัดสรรบุคลากรที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของตำแหน่งงานที่ขาด นอกจากนี้ยังขาดการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานและขาดแคลนงบประมาณในการสนับสนุนบุคลากร ดังนั้นหากครูในโรงเรียนต้องไปอบรมหรือจัดกิจกรรมที่ต้องออกไปนอกโรงเรียนจะส่งกระทบต่อครูที่อยู่ในโรงเรียนที่ต้องดูแลนักเรียนแทน และหากต้องพัฒนาตนเองอาจต้องใช้ทรัพยากรของตนเอง จึงเห็นได้ว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีคะแนนการบริหารงานบุคคลน้อยที่สุด สำหรับโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีนักเรียน 720-1,679 คน สอดคล้องกับ พันธุ์รัช นัทธวัฒน์ภักดิน (2566) รายงานว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนแตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียน โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลและมีการปฏิบัติงานที่มากกว่า ทั้งนี้เพราะอาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มีความพร้อมหลายด้านทั้งบุคลากร งบประมาณ เทคโนโลยี และทรัพยากรต่างๆ รวมถึงพื้นที่โรงเรียนขนาดใหญ่มักตั้งอยู่ในเขตเมืองหรือชุมชน จึงมีความสะดวกในการเอื้อเข้าถึงแหล่งบริการด้านการศึกษา อย่างไรก็ตามในการศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษที่มี

นักเรียนและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนมากมีคะแนนการบริหารงานบุคคลน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่มากในการบริหารงานบุคคลอาจไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร ที่ผ่านมามีการศึกษาปัญหาการบริหารงานในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษในกรุงเทพมหานคร พบปัญหาหลักว่า ครูมีปัญหาในด้านขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน และเวลาที่จะพัฒนาตัวเองตรงกับเวลาที่ครูสอน (สุนันทา กิมะวะหา และ เอกชัย กีสุขพันธ์, 2559) ซึ่งปัญหานี้ขนาดของโรงเรียนกับการจัดสรรทรัพยากรเป็นปัญหาเกิดขึ้นทั่วโลก ทั้งนี้ในบางประเทศได้พยายามแก้ไขปัญหาคือความเหลื่อมล้ำขนาดของโรงเรียนกับทรัพยากร ยกตัวอย่าง ประเทศบราซิล ได้ศึกษาวิจัยโดยแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการจับคู่โรงเรียน ครู ทรัพยากร และความโดดเด่นของวิชาการในแต่ละโรงเรียนของแต่ละขนาดให้ตรงกับความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครอง ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กสามารถปรับหลักสูตรการเรียนให้เหมาะสมกับอุปสงค์ทั้งโครงสร้างพื้นฐานและความเชี่ยวชาญของครู และการกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินก็แตกต่างกันไปด้วย ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งที่ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Mayerle, Rodrigues, Figueiredo, & Chirol, 2022)

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

จากผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1) ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในระดับมาก โดยเฉพาะจุดเด่นที่พบคะแนนเฉลี่ยมากเป็นอันดับหนึ่ง คือ การพัฒนาบุคลากร ดังนั้นกิจกรรมที่ดำเนินอยู่ในเขตพื้นที่การวิจัยควรได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง เช่น การประชุมวิชาการของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ และเชิญผู้บริหารด้านนโยบายกระทรวงศึกษาธิการปาฐกถาในทิศทางของการศึกษาให้แก่ครู เพื่อให้เกิดการรู้เท่าทันนโยบายและนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง องค์กร และนักเรียน
- 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้เกี่ยวกับเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันของครู เป็นสิ่งที่ยืนยันได้ว่าการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความเสมอภาคกัน ไม่ได้มีความเหลื่อมล้ำ ทั้งนี้ในโรงเรียนหลายแห่งใช้ระบบเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการทำงาน เช่น ระบบการประเมินผลงานหรือเลื่อนขั้นเงินเดือน ดังนั้นจึงเป็นข้อเสนอแนะให้มีการพัฒนาใช้ระบบเทคโนโลยีหรือปัญญาประดิษฐ์ในการบริหารงานบุคคลเพื่อลดข้อผิดพลาดของงานลดขั้นตอนของการเจอกันแบบหน้าต่อหน้า (Face to Face) ซึ่งเป็นความโปร่งใสที่สามารถตรวจสอบได้
- 3) ผลการศึกษาพบขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันไปด้วย ข้อเสนอแนะผู้บริหารในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรพิจารณาให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในสิ่งที่จำเป็นแก่โรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งเป็นการสนับสนุนนอกเหนือจากงบประมาณตามรายหัวของนักเรียน หรือมีระบบพัฒนาและส่งเสริมครูที่เป็นตัวชี้วัดที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) พื้นที่การศึกษาค้างนี้เป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งเป็นเมืองเศรษฐกิจและเมืองอุตสาหกรรม ดังนั้นในบริบทของการสนับสนุนโรงเรียนอาจมีหลายช่องทางมากกว่ารัฐบาล เช่น งบประมาณสนับสนุนจากอุตสาหกรรม สมาคมผู้ประกอบการที่มีทุนทรัพย์ หรือการจัดการหลักสูตรการเรียนรู้นอกของนักเรียนที่เป็นเงินรายได้ของโรงเรียน เป็นต้น ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงอาจมีความคล่องตัวในโรงเรียนบางแห่ง ในอนาคตควรมีการศึกษาในบริบทที่แตกต่างกัน และควรนำผลการศึกษาครั้งนี้ไปเปรียบเทียบกับควรพิจารณาปัจจัยเหล่านี้ร่วมด้วย
- 2) การดำเนินงานของการบริหารงานบุคคลขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหารร่วมด้วย ดังนั้นในครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยผู้นำ หรือวิเคราะห์เชิงคุณภาพในทิศทางของภาวะผู้นำเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะก่อให้เกิดความรอบด้านของข้อมูล นำไปสู่การปรับหรือพัฒนางานบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมทั้งฝ่ายบริหารและปฏิบัติงานมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ปรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์. (2564). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษามหาบัณฑิต*, 21(2), 51-57.
- พันธุ์รัช นัทธวัฒน์ภคิน. (2566). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 8(3), 975-986.
- นารีนารถ เอี่ยมเสน และ นิวัตต์ น้อยมณี. (2567). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 25(2), 2445-2456.
- โรงเรียนอนุบาลชลบุรี. (2567). *รายงานการประชุมวิชาการผลงานวิจัยและนวัตกรรมสร้างสรรค์สำหรับครู: แนวโน้มการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษาไทยในยุคดิจิทัล*. โรงเรียนอนุบาลชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.
- ศศิวิมล คนเสี้ยม. (2563). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุนันทา กิมาวะหา และ เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). *การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวรรณา อ่อนแก้ว. (2562). *ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. (2565). *รายงานผลการดำเนินการสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง ย้ายโอน การออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2567). *คู่มือการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำหรับ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา*. สืบค้นจาก <https://otepc.go.th/otepc06/km-otepc06/item/5101-2024-09-12-02-51-10.html>.
- อัจฉราพร สารสมิตร. (2561). *การศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทร*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Mayerle, S. F., Rodrigues, H. F., Figueiredo, J. N., & Chirolí, D. M. D. G. (2022). Optimal student/school/class/teacher/classroom matching to support efficient public school system resource allocation. *Socio-Economic Planning Sciences*, 83, 101-341.
- Oikonomidou, M., & Konstantinidis, I. (2020). The effect of administrative actions on satisfaction of primary and secondary public school principals. *Journal of Contemporary Education, Theory & Research*, 4(1), 21-27.
- Tresopakol, W., Yorlao, D., & Sakulku, J. (2014). The process of consumer engagement on Facebook fan page in Thailand. *Panyapiwat Journal*, 5(2), 150-163.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2025 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).