

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานการสอนของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

THE PERSONNEL ADMINISTRATION TO TEACHING PERFORMANCE ADMINISTRATION FOR PROMOTING
PERFORMANCE OF EDUCATION INSTITUTIONS IN PATHUM THANI
PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA 2

ณัฐธิดา นันชนะนะ¹, ผศ.ดร.ทศพร เกตุดอนอม²

วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

Nattida Nanchana¹, Asst. Prof. Dr. Thasporn Kettanom²

Siam Technology College

Corresponding Author E-mail :nattidapoom308@gmail.com¹, kettanom23@gmail.com²

(Received : January 21, 2026; Edit : February 5, 2026; accepted : February 5, 2026)

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ 2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 226 คน และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ดำรงตำแหน่งในสถานศึกษานั้นมากกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้วิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามแบบมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ แบบสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.48) 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ผู้บริหารต้องบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และยืดหยุ่น โดยวางแผนอัตราจ้างอย่างเหมาะสม สรรหาและคัดเลือกอย่างเป็นธรรม เน้นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร และใช้การประเมินผลเพื่อพัฒนาการทำงานมากกว่าการตัดสินผลงาน

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนประถมศึกษา

ABSTRACT

This research aimed 1) to study the level of personnel management implemented by administrators to promote the teaching performance of teachers under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2, and 2) to propose development guidelines for the personnel management of administrators to promote the teaching performance of teachers under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2

The samples used in this study were 226 teachers in educational institutions under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2 during the Academic Year 2024 (B.E.2567). Key informants for the interview were five school directors under the same office who had held their positions at the schools for more than five years. The research instruments included a 5-level rating scale questionnaire. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. Content analysis was utilized for the interview data

The findings revealed that: 1) The overall level of personnel management implemented by administrators to promote the teaching performance of teachers under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2 was at the highest level ($\bar{x} = 4.70$, S.D. = 0.48). 2) The guidelines for developing personnel management by school administrators to promote teachers' instructional performance under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2 revealed that administrators must manage personnel systematically, transparently, and based on competency. This includes appropriate workforce planning, fair recruitment and selection, emphasizing the motivation of personnel, and using performance appraisal to improve work performance rather than merely to judge outcomes.

Keywords : Personnel management, School administrators, Primary schools

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษานานกลางและขนาดเล็กเป็นจำนวนมาก ซึ่งประสบปัญหาการขาดแคลนครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ อันส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียนโดยรวม สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2565 โดยนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยภาพรวมทุกกลุ่มสาระของระดับเขตพื้นที่ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศร้อยละ 0.15 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยภาพรวมทุกกลุ่มสาระต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศร้อยละ 2.25 ซึ่งบ่งชี้ถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาการบริหารจัดการกำลังครูและการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานระดับชาติ (แผนปฏิบัติการ, 2567 : 24) ทั้งนี้การบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี โดยเน้นการบูรณาการ เทคโนโลยีในการเรียนการสอน สนับสนุนนวัตกรรมทางการศึกษา พัฒนาศักยภาพครู และสร้างความร่วมมือกับชุมชน ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความยืดหยุ่น และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมยุคใหม่ (กฤษณา สังครุ, 2568 : 173)

การบริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานประเภทใด หากการบริหารบุคคลขาดประสิทธิภาพ หน่วยงานนั้น ๆ ก็จะพัฒนาได้ยาก เนื่องจากความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานขึ้นอยู่กับบุคคลที่ปฏิบัติงานโดยตรง หากบุคคลเหล่านั้นขาดขวัญกำลังใจหรือมีสมรรถภาพต่ำ งานมักจะเกิดข้อบกพร่องและขาดประสิทธิผลตามไปด้วย (พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์, 2564 : 56) การบริหารงานบุคคลจะเป็นการเลือกสรรผู้ที่มีความสามารถเข้ามาทำงาน โดยส่งเสริมสมรรถภาพและรักษากำลังใจเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ดี มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด อันเป็นความต้องการสูงสุดขององค์กรจึงจำเป็นต้องจัดระบบที่เอื้อให้เกิดกระบวนการการบริหารบุคลากรให้ครบถ้วน การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาในการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ การบริหารงานบุคคลถือได้ว่าเป็นการวางระบบกระบวนการทำงานของคนที่อยู่ร่วมกันในองค์กรได้ทำงานให้ดีที่สุด มีความพอใจที่จะให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้งานลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เพื่อให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจ มีความสุขในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจะทำให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมีความกระตือรือร้นพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากคนเป็นทรัพย์สินที่มีค่าขององค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญนั้นหมายถึง การใช้ทรัพยากรบุคคลอันทรงคุณค่าให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561-2565 : 22)

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ แต่งานบริหารบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากและซับซ้อน เพราะต้องทำงานที่เกี่ยวข้องกับคนที่มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนมีความสามารถแตกต่างกัน และที่สำคัญคนเป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงประสบกับปัญหาต่างๆ ในการบริหารบุคลากร ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารงานบุคลากร ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคลากร ปัญหาการพัฒนาบุคลากร ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคลากรพ้นจากงาน และปัญหาการควบคุมกำกับ ติดตาม และนิเทศบุคลากร

จากที่กล่าวมาข้างต้นด้วยเหตุผล แนวคิดและหลักการดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

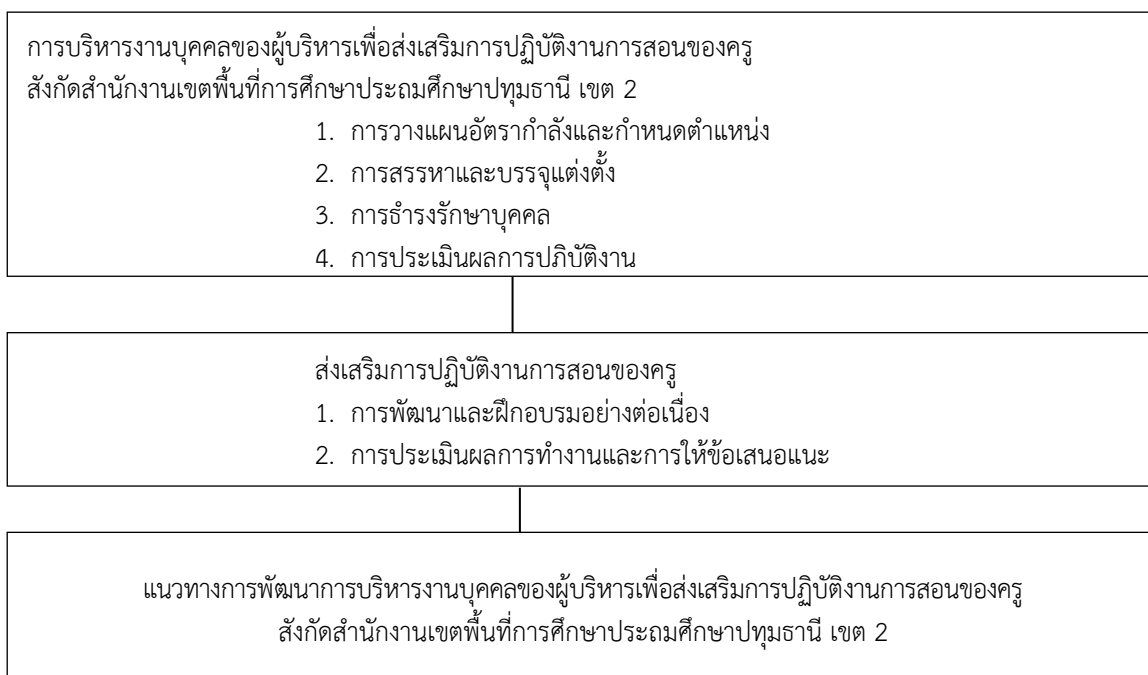
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพกรอบแนวคิดที่ 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 526 คน จาก 27 โรงเรียน
2. ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 226 คน โดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของแต่ละสถานศึกษาด้วยวิธีจับสลาก

ตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงาน

ด้านการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จากนักการศึกษาและนักวิชาการตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2561 - 2565), ญัณฐพันธ์ เจริญนันท์ (2551) อ้างถึงใน สุชาติ คำพิรุณ (2565), วิรัช นิภาวรรณ (2544) อ้างถึงใน วนิดา เหลนปก (2560), บุหลัน หมัดหมาน และคณะ (2566), มากอเชา สาแล (2565), แวสีอาน หามะ (2565), Cascio, W. F. (2015), Armstrong (2020), และ Castetter and Young (2000) ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การธำรงรักษาบุคคล 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ประกอบด้วย

1.แบบสอบถามความคิดเห็น (Survey Questionnaire) เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการสอนของครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

2.แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ถูกสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนและวิธีการ โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อใช้ตั้งข้อคำถาม และแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่ศึกษา โดยสร้างเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ ลิเคิร์ท (Likert R., 1967, pp. 90-95)

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระในการตรวจสอบให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะโดยใช้วิธีหาค่า Index of Item Objective Congruency (IOC) โดยกำหนดคะแนนความคิดเห็น ดังนี้

ให้คะแนน +1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน -1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ไม่ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ

บันทึกผลการพิจารณาถึงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านในแต่ละข้อ จากนั้นคำนวณหา ค่า IOC

คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67 - 1.00 มาใช้ จากนั้นจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน มีรายนาม ตำแหน่ง คุณวุฒิสูงสุดและความเชี่ยวชาญ ดังต่อไปนี้

1) ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบึงบา คุณวุฒิสูงสุดปริญญาโท เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

- 2) ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาเปรังวิสุทธาธิปัตย์ คุณวุฒิสูงสุดปริญญาโท เชี่ยวชาญด้านการวิจัย
- 3) ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหัวหมอน คุณวุฒิสูงสุดปริญญาโท เชี่ยวชาญด้านภาษาไทย
5. นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูโรงเรียนชุมชนบึงบา จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
6. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990, p. 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ 0.96
7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ไปจัดทำชุดแบบสอบถามฉบับจริงจากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
8. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
9. ออกแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 สัมภาษณ์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ถูกสัมภาษณ์ คือ ผู้ให้สัมภาษณ์ วุฒิ/ตำแหน่ง/ ประสบการณ์
 - ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)
10. นำแบบสัมภาษณ์ให้อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบเครื่องมือ
11. จากนั้นนำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

- การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้
1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม ถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
 2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในการตอบแบบสอบถาม
 3. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้ Google Form และสร้างคิวอาร์โค้ด (QR Code) จำนวน 226 คน พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถให้ข้อมูลได้อย่างครบถ้วนและถูกต้อง
 4. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน ถูกต้องสมบูรณ์ทุกขั้นตอน จำนวน 226 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100
 5. ผู้วิจัยนำผลของการตอบแบบสอบถามมาใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับมาวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1.การวิเคราะห์ข้อมูล

- 1.1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
- 1.2 วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ตามแนวคิดของ เบสท์และคาน (Best & Khan, 1995, p. 47) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 1.3 วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านการสอนของ

ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นข้อมูลแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอด้วยเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงาน การสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมรายด้าน

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ		ความหมาย	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง	4.89	0.30	มากที่สุด	1
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.82	0.36	มากที่สุด	2
3. ด้านการธำรงรักษาบุคคล	4.58	0.64	มากที่สุด	3
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.49	0.57	มาก	4
รวม	4.70	0.48	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.89$) รองลงมา คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.82$) ด้านการธำรงรักษาบุคคล ($\bar{X} = 4.58$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.49$)

ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ในประเด็นแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการสัมภาษณ์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 1 แสดงความคิดเห็นว่า “การประเมินผลบุคลากรควรถูกมองว่าเป็น “เครื่องมือในการพัฒนา” มากกว่าการตัดสินผลงาน ผู้บริหารจึงควรออกแบบระบบการประเมินที่โปร่งใส มีเกณฑ์ชัดเจน และสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน เพื่อให้ทุกคนเห็นว่าการประเมินเป็นโอกาสในการเรียนรู้และปรับปรุงตนเอง ไม่ใช่การจับผิดหรือเพื่อตัดสินความสามารถ การใช้ผลประเมินจึงต้องนำไปต่อยอดในการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างแท้จริง”

ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 2 แสดงความคิดเห็นว่า “ระบบการประเมินควรมียึดหลักความยุติธรรมและความเป็นธรรมต่อทุกคน โดยควรกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจน วัดได้จริง และสอดคล้องกับภาระงานของบุคลากรแต่ละประเภท ผู้บริหารต้องเป็นกลาง ไม่ลำเอียง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินได้แสดงความคิดเห็นหรือสะท้อนข้อมูลกลับ เพื่อให้การประเมินมีความรอบด้านและสร้างความไว้วางใจภายในองค์กร”

ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 3 แสดงความคิดเห็นว่า “ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดการประเมินแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ทั้งผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และผู้เรียนมีส่วนในการให้ข้อมูล เช่น การประเมินแบบ 360 องศา ซึ่งจะช่วยให้ข้อมูลการประเมินมีความหลากหลายและสะท้อนภาพจริงของการทำงานได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ ควรมีการนิเทศและติดตามอย่างต่อเนื่องตลอดปี เพื่อให้บุคลากรได้รับคำแนะนำและการสนับสนุนในการพัฒนาอย่างแท้จริง”

ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 4 แสดงความคิดเห็นว่า “การใช้ผลการประเมินควรเชื่อมโยงกับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) อย่างเป็นระบบ เมื่อประเมินแล้ว ควรมีการวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดที่ควรปรับปรุงของแต่ละคน เพื่อวางแผนการพัฒนาในปัดต่อไป เช่น การจัดอบรม การนิเทศแบบกัลยาณมิตร หรือการให้คำปรึกษาเชิงพัฒนา เพื่อให้บุคลากรสามารถเติบโตในวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน”

ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 5 แสดงความคิดเห็นว่า “การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ และมีการนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีช่วยในการเก็บข้อมูลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การประเมินมี

ความแม่นยำและตรวจสอบได้ ที่สำคัญควรใช้ข้อมูลเหล่านี้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในอนาคต เช่น การจัดอบรมเฉพาะด้านการปรับปรุงระบบงาน หรือการสนับสนุนการเติบโตในตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรเห็นว่าการประเมินเป็น “เส้นทางสู่การพัฒนา” มากกว่าการตัดสินคุณค่า”

จากแนวคิดของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน เห็นพ้องต้องกันว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรใช้การประเมินผลบุคลากรในโรงเรียน มุ่งสู่การพัฒนาเป็นหลัก ผู้บริหารต้องออกแบบระบบประเมินที่โปร่งใส ยุติธรรม เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากร เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม และใช้ข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรได้รับคำแนะนำและสนับสนุนในการเติบโตอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นว่าการประเมินคือเส้นทางสู่การพัฒนา ไม่ใช่เพียงการตัดสินคุณค่า

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากและระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการดำรงรักษาบุคคล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ในการวางแผน ควบคุม และดำเนินการเกี่ยวกับ “คน” ในองค์กร ทำให้บุคลากรมีคุณภาพและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นส่วนสำคัญของการบริหารงานทั้งหมดในสถานศึกษา สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ สุชาติ คำพิรุณ (2565 : 102) เรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ที่ศึกษาวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรนับตั้งแต่กระบวนการจัดหา บุคลากร การดำรงรักษา การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงานทั้งนี้เพื่อให้บุคคล สามารถปฏิบัติภารกิจขององค์การให้บรรลุผลสำเร็จ และเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่บุคคลปฏิบัติงานด้วยความสุข และพึงพอใจให้เหมาะสมกับระดับการพัฒนาของ บุคลากรและสถานการณ์ที่ลงตัว ผู้บริหารที่มีการบริหารงานที่ตื่นตัวขึ้นอยู่กับการเลือกรูปแบบการบริหารที่เหมาะสม และสอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่จะทำให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Castetter and Young (2000) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจ้าง การพัฒนา การกระตุ้น และการคงไว้ ซึ่งผลสำเร็จในระดับสูงของแรงงาน ทั้งหมดในองค์การ รวมถึงการขับเคลื่อนให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินงาน และการพัฒนาบุคคล สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ วิภาดา สารมัย (2562 : 93) เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่ศึกษาวิจัยพบว่า การศึกษาระดับ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดการด้านการบริหารงานบุคคลตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ที่กำหนดกรอบโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งมีความรู้ความเข้าใจในสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหารที่มีความสำคัญของกระบวนการบริหารหรือวิธีการบริหารองค์กรโดยทั่วไป เพราะความสำเร็จของงานนั้นขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ที่จะพัฒนาคุณภาพของการศึกษาให้มีศักยภาพ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อสถานศึกษา สอดคล้องกับ แวสือมาน หามะ (2565 : 73) เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ที่ศึกษาวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสรรหาบุคลากร รองลงมา คือ การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลงาน ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการให้พ้นจากงาน และยังสอดคล้องกับ ศศิวิมล คนเส็งยม (2563 : 15) เรื่อง เรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ที่ศึกษาวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการออกจากราชการ

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเห็นพ้องต้องกันได้แนวทางในการพัฒนา ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ผลการศึกษพบว่า ผู้บริหารต้องวางแผนอัตรากำลังและ

กำหนดตำแหน่งอย่างมีระบบ โดยวิเคราะห์บริบทของโรงเรียน กำหนดตำแหน่งชัดเจน ลดความซ้ำซ้อน และจัดทำแผนทั้งระยะสั้น กลาง และยาว เพื่อใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างคุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดความคุ้มค่า และเห็นถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นหากไม่มีการกำหนดตำแหน่งอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับภาระงานจริง สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ เกตินิกี หมิทอง (2565 : 86) เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนากรุงเทพมหานคร ที่ศึกษาวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ สงกรานต์ ตะโคตม (2563 : 16) เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ที่ศึกษาวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่อยู่ภายใต้การดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร รวมทั้งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในพื้นที่ ประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลมีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในพื้นที่ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการวางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาให้สูงขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ญัฐกานต์ เดชบุญ และสมใจ สืบเสาะ (2567 : 186) เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ที่ศึกษาวิจัยพบว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนบริบทและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น จากนั้นจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกฝ่ายให้ชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ ญานนิตา ประสิทธิ์ผล (2560 : 23) ได้กล่าวว่า การวางแผนกำลังคน หมายถึง กระบวนการสำรวจการวิเคราะห์ปริมาณงาน การประเมินความต้องการบุคลากรของสถานศึกษา โดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง การรวบรวมข้อมูล และการตรวจสอบความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากรและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานภารกิจขององค์กร ตลอดจนการจัดทำคู่มือ การกำหนดคุณสมบัติความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับแนวคิดของ Castetter and Young (2000 : 241) กล่าวว่า การวางแผนทรัพยากรบุคคลเป็นขั้นตอนแรกของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งต้องมีเพื่อเตรียมคนให้เหมาะกับงานและเวลา เพื่อใช้บุคลากรทั้งหมดให้เกิด ประโยชน์สูงสุดอันจะทำให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการขององค์กรหรือหน่วยงาน

2.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรต้องเป็นระบบ โปร่งใส และยึดหลักสมรรถนะ โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรอย่างเป็นระบบ ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกโดยใช้เกณฑ์ที่ตรวจสอบได้ และเน้นคุณลักษณะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการมีบุคลากรที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับงาน จึงให้ความสำคัญกับกระบวนการสรรหาและคัดเลือกอย่างรอบคอบและเป็นระบบ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ สุชาติ คำพิทุรณ์ (2565 : 100) เรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ที่ศึกษาวิจัยพบว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารให้สถานศึกษา มีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการอัตราบุคลากรของสถานศึกษา ผู้บริหารมีการสรรหาเพื่อให้ได้ บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถตรงตามกรอบภารกิจงานโดยความยุติธรรม ผู้บริหารมีเข้าใจการบรรจุ แต่งตั้งใหม่การโยกย้าย การขอกลับเข้ารับราชการใหม่ สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ธวิท สุขสมบูรณ์, เฉลิมชัย หายุกกล้า และ สรรชัย ชูชีพ (2562 : 12) เรื่อง การบริหารงานบุคคลตามทฤษฎีของครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาอภยาระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ศึกษาวิจัยพบว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรมีประสิทธิภาพยังมีความจำเป็นต้องพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคล อย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาการพัฒนากระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรอย่างเป็นระบบจึงเป็นสิ่งจำเป็น สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ รินา หมาดอี และ ศัจฉนันท์ แก้ววงศ์ศรี (2568 : 334) เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่เกาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ที่ศึกษาวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนการสรรหา ผู้บริหารควรให้ความสำคัญแก่บุคลากรในการมีส่วนร่วมวางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณของงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ พระมหาจันทน์ ผมไผ่ (2566 : 73) ได้กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับองค์กรเข้ามาปฏิบัติงานด้วย จะทำให้องค์กรนั้นๆ ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ วิภาดา สารัมย์ (2562 : 15) ได้กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กลวิธีในการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการกระบวนการและหลักการต่างๆ ที่เหมาะสม โดยจัดทำแนวทางปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจในเรื่องของโอกาสในความก้าวหน้า มีการประชาสัมพันธ์ กำหนดคุณสมบัติ มีการตั้งคณะกรรมการใน

การสรรหา มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งในแต่ละขั้นตอนจะต้องดำเนินการด้วยความยุติธรรม จะส่งผลให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านการธำรงรักษาบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารต้องดูแล ส่งเสริม และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข โดยส่งเสริมขวัญกำลังใจ พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม และดูแลสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างรอบด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและดูแลสวัสดิการอย่างครอบคลุม ส่งผลให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจสูง และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ วิภาดา สารมัย (2562 : 36) เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่ศึกษาวิจัยพบว่า ด้านการธำรงรักษาบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีกระบวนการดูแลและส่งเสริม สนับสนุน สร้างประสบการณ์ความรู้แก่บุคลากรในสถานศึกษาอยู่เสมอ มีเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวมไปถึงการจัดสวัสดิการที่ดี การยกย่องชมเชย การให้รางวัล การพิจารณาความดีความชอบอย่างถูกต้อง ชัดเจน และมีความโปร่งใส สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ อีรพงศ์ สมโพธิ์ (2568 : 653) เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ที่ศึกษาวิจัยพบว่า ด้านการธำรงอยู่ของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การปรับปรุงกฎระเบียบการทำงานตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลและการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนาเป้าหมายร่วมกัน สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ นิภาพร ถมคำ และ กิจพิณฐ์ อุสาโห (2567 : 481) เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดเทศบาลนครอุดรธานีที่ศึกษาวิจัยพบว่า ด้านการธำรงรักษา (Maintenance) ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่ดีให้กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ให้ความสำคัญกับการปลูกค่านิยมที่ดีในการทำงานให้กับครูและบุคลากร ควรจัดให้มีแหล่งสันทนาการในโรงเรียน เพื่อให้ครูและบุคลากรได้พักผ่อนหย่อนใจมีการเสริมแรงทางบวกอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรควรมีการจัดกิจกรรมที่ปลูกฝังให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนคงความเป็นเอกลักษณ์รักษาวินัยของโรงเรียนไว้ควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภาพให้กับครูและบุคลากรควรมีการศึกษา สำรวจและพัฒนาครูที่มีผลงานดีประพฤติดีเป็นที่รักใคร่ ยกย่องของเพื่อนครูให้ได้รับรางวัล ควรมีการให้รางวัลเชิดชูเกียรติแก่ครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นประจำปีส่งเสริมด้านการตรวจสอบสุขภาพประจำปีแก่ครูและบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560 : 32) ได้กล่าวว่า การธำรงรักษาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการดูแลบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กรให้ดีที่สุด โดยสนับสนุนการทำงานให้ใช้ศักยภาพของตนให้เกิดผลงานอย่างเต็มที่ เกื้อหนุนและจูงใจ สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธา จัดสวัสดิการที่ดี และประเมินผลงานด้วยความยุติธรรม และสอดคล้องกับแนวคิดของ สรณสิริ กิจดิยะพงศ์ (2565 : 155) กล่าวถึง การบำรุงรักษาบุคลากรเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะบุคลากรคือกำลังหลักในการขับเคลื่อนงานทุกด้านให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหาร จึงต้องดูแลเอาใจใส่และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยแรงจูงใจที่สำคัญประกอบด้วยหลายมิติ ทั้งสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงินรางวัลหรือค่าตอบแทนพิเศษ ซึ่งต้องพิจารณาอย่างรอบคอบเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเหมาะสม สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ เปิดโอกาสให้เข้ารับการอบรม ดูงาน หรือพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ทั้งด้านความสามารถและความมั่นใจ การดูแลบุคลากรด้วยแนวทางเหล่านี้จะช่วยสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน อันนำไปสู่องค์กรการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า การประเมินผลควรเป็นเครื่องมือเพื่อพัฒนาบุคลากร ไม่ใช่เพียงการตัดสินผลงาน โดยผู้บริหารต้องจัดระบบที่โปร่งใส ยุติธรรม มีเกณฑ์ชัดเจน และเน้นการใช้ผลประเมินเพื่อปรับปรุงงาน และเชื่อมโยงกับแผนพัฒนารายบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างระบบการประเมินที่โปร่งใส ยุติธรรม และมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ผลการประเมินถูกนำไปใช้ในการปรับปรุงงานและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ศศิวิมล คนเสียม (2563 : 109) เรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ที่ศึกษาวิจัยพบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและมีความยุติธรรม ให้ครูได้เสนอแนวทางการประเมิน พร้อมรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำไปปรับปรุงการประเมินให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยมีการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ ติดตามให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการประเมินตนเอง และผู้บริหารร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เตือนใจ คล้ายแก้ว (2560 : 120) ได้ศึกษา แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า ด้านการประเมินผล

การปฏิบัติงาน โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากการบริหารจัดการด้านการประเมินอย่างมีระบบ โปร่งใส และนำผลไปใช้ในการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุกัญญา สิกะพงศ์ และรุจิราพรรณ คงช่วย (2567 : 2446) เรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ศึกษาวิจัยพบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สถานศึกษาควรมีนำผลการประเมิน ควรมีการประเมินผลงานของบุคลากรเมื่อสิ้นปีการศึกษาและควรมีการชี้แจงวัตถุประสงค์การประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 122) อ้างใน ญาณิศา ประสิทธิ์ผล (2560 : 33) ให้ความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกิจกรรมด้านการบริหารบุคคลที่ใช้ในการประเมินค่าของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการทำงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอนด้วยวิธีการสังเกต จดบันทึกและประเมินผลโดยหัวหน้างานอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐานเดียวกัน มีเกณฑ์การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและชัดเจน และ สอดคล้องกับแนวคิดของ Herbert, H. G. (1972 : 197) อ้างถึงใน วิภาดา สารมัย (2562 : 47) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง วิธีในการวัดผลปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบด้วย การสังเกตการณ์และการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน หรือผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1) ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารควรศึกษาในพื้นที่ที่มีบริบทแตกต่างกัน เช่น เมืองใหญ่ เมืองรอง หรือโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกล เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพในแต่ละบริบท
- 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารควรศึกษาสถานศึกษาหลายระดับ (ประถม มัธยม อาชีวศึกษา) และจากหลายสังกัด เช่น สพฐ. สช. และ อปท
- 3) ด้านการดำรงรักษาบุคคล ผู้บริหารควรศึกษาปัจจัยเชิงลึกที่ส่งผลต่อความผูกพันและความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากร
- 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรศึกษารูปแบบการประเมินผลที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในตัวแปรหรือองค์ประกอบอื่น
- 2) ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานการสอนของครู
- 3) สร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในตัวแปรหรือองค์ประกอบอื่น เพื่อนำไปปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561-2565). **แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล**. กรุงเทพฯ: ครูสภา.
- ภุชญา สังครุฑ. (2568, พฤษภาคม - สิงหาคม). การบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 แนวคิดและหลักการ. **วารสารนวัตกรรม การบริหารและการจัดการศึกษา**, 3(2), 173-184.
- เกศินี หมีทอง. (2565, กรกฎาคม - กันยายน). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่พัฒนา กรุงเทพมหานคร. **วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์**, 7 (3), 81-92.
- ญาณิศา ประสิทธิ์ผล. (2560). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐกานต์ เดชบุญ และ สมใจ สืบเสาะ. (2567, มกราคม - เมษายน). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. **วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน**, 6(1), 177-188.
- เตือนใจ คล้ายแก้ว. (2560). แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 41. [Online]. Available: https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=469408. [2568, กุมภาพันธ์ 5]
- เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 2. [Online]. Available: <https://wb.yru.ac.th/xmlui/handle/yr/5062>. [2568, กุมภาพันธ์ 5]
- ธวิธ สุขสมบูรณ์ และคณะ. (2562, มกราคม - มิถุนายน). การบริหารงานบุคคลตามทฤษฎีของครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. **วารสารลวาศรี มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี**, 3(1), 81-94.
- ธีรพงศ์ สมโพธิ์. (2568, พฤษภาคม - มิถุนายน). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. **วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่**, 3(3), 644-659.
- นิภาพร ถมคำ และ กิจพิณัฐ อุสาโท. (2567, เมษายน - มิถุนายน). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน มัธยมศึกษาสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี. **วารสารการบริหาร การจัดการและการพัฒนาที่ยั่งยืน**, 2(2), 475-488.
- บุหลัน หมัดหมาน และคณะ. (2566, กุมภาพันธ์). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2. **วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น**, 5(2), 231-244.
- พระมหาจันทน์ ฌมไผ่. (2566, มกราคม - กุมภาพันธ์). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. **วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่**, 1(1), 66-79.
- พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์. (2564, กรกฎาคม - ธันวาคม). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา. **วารสารบริหารการศึกษา บัณฑิต**, 21(2), 51-57.
- มาคอเซาะ สาแล. (2565). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 2. [Online]. Available: [https://wb.yru.ac.th/bitstream/yr/6651/1/มาคอเซาะ สาแล.pdf](https://wb.yru.ac.th/bitstream/yr/6651/1/มาคอเซาะ%20สาแล.pdf). [2568, กุมภาพันธ์ 10]
- รีนา หมดอ และ ศันันท์ แก้ววงศ์ศรี. (2568, กรกฎาคม - กันยายน). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. **วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร**, 8(3), 322-337.
- วนิดา เหลนปก. (2560). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์). [Online]. Available: <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1522/1/59252324.pdf>. [2568, กุมภาพันธ์ 10]
- วิภาดา สารมัย. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.อ.บ.ปทุมธานี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- แวสือมาน หามะ. (2565). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. [Online]. Available: <https://wb.yru.ac.th/bitstream/yr/6659/1/แวสือมาน%20หามะ.pdf>. [2568, กุมภาพันธ์ 10]
- ศศิวิมล คนเสงี่ยม. (2563). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก. วิทยานิพนธ์ ค.อ.บ.ปทุมธานี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- สงกรานต์ ตะโคตรม. (2563). **ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร**. [Online]. Available: https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/file_att1/2020080861421229130_fulltext.pdf. [2568, กุมภาพันธ์ 11]
- สรณศิริ กิจดิยะพงศ์ (2565, มกราคม – เมษายน). **การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา**. *บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*, 10(1), 149-156.
- สุกัญญา ลิกะพงศ์ และ รุจิราพรรณ คงช่วย. (2567, พฤษภาคม – สิงหาคม). **การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา**. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 9(2), 2437-2452.
- สุชาติ คำพิบูรณ์. (2565). **การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3**. [Online]. Available: <https://mbuisc.ac.th/mbuiscethesis/down/2565/6320440432019.pdf>. [2568, กุมภาพันธ์ 11]
- Armstrong, M. (2020). **A handbook of personnel management practice**. (15th ed.). London: Kogan Page.
- Cascio, W. F. (2015). **Managing human resources**. (10th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Castetter, W. B., & Young, I. P. (2000). **The human resource function in educational administration**. (7th ed). Upper Saddle River, New Jersey: Merrill.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), **Handbook of occupational health psychology**
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. **Education and Psychological Measurement**, 30(3), 607 – 610.
- Likert, R. (1967). **The human organization: Its management and value**. New York: McGraw-Hill.