

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

PERSONAL ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS

UNDER PATTHALUNG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

กมลนิตย์ เมืองสง

Kamonnit Muangsong

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Educational Administration Branch Education Faculty Bangkokthonburi University

Email: kamonnit872@gmail.com

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ: (1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 และ(2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน และขนาดสถานศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรเป็นครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำนวน 1,018 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ จำนวน 285 คน วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสารและการวิจัย (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูล และ(4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า (1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน และขนาดสถานศึกษา พบว่าโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

---

**คำสำคัญ:** การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

---

**Abstract**

The objectives of this research were: (1) to personal administration of school administrators under Patthalung Primary Educational Service Area Office 1; and (2) to compare personal administration of school administrators under Patthalung Primary Educational Service Area Office 1 classified by education level, teaching experience, and educational institution size.

The research was survey research. The population was 1,018 teachers in schools under Patthalung Primary Educational Service Area Office 1. The sample was 285 teachers, obtained by stratified random sampling technique. There were four steps of the research procedure: (1) review of related

literature; (2) constructing research instrument; (3) collecting the data; and (4) analyzing the data. The instrument used for collecting data was a five-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, means, Standard Deviation, T-test, and F-test.

The results were found that: (1) personal administration of school administrators under Patthalung Primary Educational Service Area Office 1, overall and aspect were at high level; and (2) comparison of personal administration of school administrators under Patthalung Primary Educational Service Area Office 1, classified by educational level, teaching experience and educational institution size were not different.

---

**Keywords:** Personal Administration , School Administrators, Patthalung Primary Educational Service Area Office 1

---

## บทนำ

การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษามีความจำเป็นต่อการทำให้การปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำ และบุคลิกภาพประชาธิปไตยให้เอื้อต่อการทำงานของครูให้ครูมีเสรีภาพในการคิด มีโอกาสพัฒนาคุณภาพผลงาน และมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาศักยภาพครู ในการนำหลักสูตรไปใช้ โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ในวิชาที่สอน สามารถพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการ และระดับพัฒนาการของผู้เรียนด้วยเทคนิควิธีที่มีประสิทธิภาพ และมีเจตคติที่ดีต่อการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียนจนบังเกิดผลตามจุดหมายหลักสูตร และเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพให้แก่ครู รวมทั้งพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารจึงควรดำเนินการควบคู่ไปกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จัดสรรเวลา และโอกาสที่เหมาะสม รวมทั้งสร้างบรรยากาศการทำงานที่ทำให้ครูเห็นคุณค่าเห็นความสำคัญของตนเองที่มีต่องาน ชื่นชมความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตนจนนำไปสู่การพัฒนาตนเอง และการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืนต่อไป อย่างไรก็ตามการพัฒนาคณะครู และการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีคุณภาพได้นั้น ต้องมาจากการบริหารงานบุคคล เพราะการบริหารงานบุคลากรมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ที่สามารถเอื้ออำนวย ให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งก็คือความเจริญเติบโตขององค์กรนั่นเอง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548: 3)

จะเห็นได้ว่า การบริหารงานบุคคลถือว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็น อย่างยิ่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 1 เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้มีพันธกิจ ในด้านการบริหารบุคคล คือ พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามสายงาน

จกวิสัยทัศน์ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พ.ศ. 2566 คือ “เป็นองค์กรแนวหน้า ผู้เรียนมีคุณภาพอย่างยั่งยืน” พันธกิจ และเป้าประสงค์ ที่ 3 คือพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มี

สมรรถนะตามสายงาน และมีจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยมีประเด็นกลยุทธ์ 6 ประเด็น โดยประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 คือการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1, 2566)

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความเห็นว่า การเป็นองค์กรแนวหน้า ผู้เรียนมีคุณภาพที่ยั่งยืนได้ ต้องมีองค์ประกอบหลายๆ ด้าน หนึ่งในนั้น คือ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน 5 ด้าน และได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้พัฒนา และเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ตามการประเมินของครู โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอน และขนาดสถานศึกษา

### สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันประเมินการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันประเมินการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 แตกต่างกัน
3. ครูที่สอนในสถานศึกษาขนาดต่างกันประเมินการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 แตกต่างกัน

### ขอบเขตการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,018 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำนวน 285 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610) และใช้วิธีแบ่งชั้นภูมิ

## 2. ขอบเขตของเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ตามกรอบแนวคิดการบริหารงานบุคคลตามกระทรวงศึกษาธิการ (2553) ที่ได้สังเคราะห์แนวคิดจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้นำเสนอกรอบแนวคิดของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้านประกอบด้วย

ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ

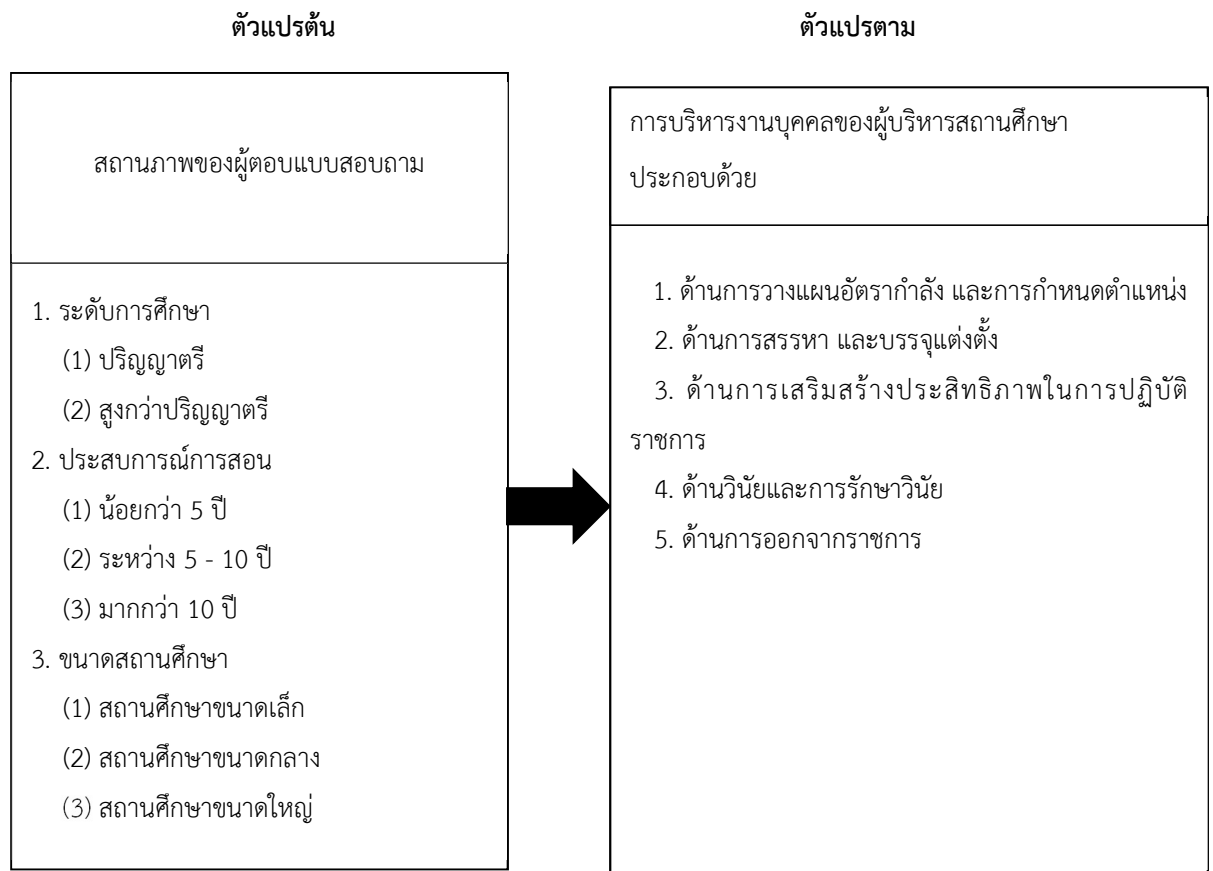
## 3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอน และขนาดสถานศึกษา

3.2 ตัวแปรตาม คือ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ประกอบด้วย ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จึงกำหนดกรอบแนวคิดการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามกระทรวงศึกษาธิการ (2553) สรุปเป็นกรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากร** ได้แก่ ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,018 คน

**กลุ่มตัวอย่าง** ได้แก่ ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970:607-610) และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เพื่อเลือกกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละโรงเรียน

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน และขนาดของสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Check List)

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีจำนวน 50 ข้อ ในขอบข่าย 5 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง 10 ข้อ 2. ด้านการสรรหา และบรรจุ แต่งตั้ง 10 ข้อ 3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 10 ข้อ 4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย 10 ข้อ 5. ด้านการออกจากราชการ 10 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งระดับความต้องการเป็น 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert, 1965 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

### 3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

3.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาสร้างเครื่องมือ

3.2 สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลต่างๆเพื่อกำหนดเป็นนิยามศัพท์เฉพาะ และนำมาพัฒนาเป็นแบบสอบถามการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

3.3 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเรื่องที่จะศึกษา โดยศึกษาปรับปรุงเครื่องมือจากการศึกษาเอกสาร ตำรา วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน

3.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขสำนวนและความถูกต้องของการใช้ภาษา ความครอบคลุมตามขอบเขต และนิยามศัพท์

3.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านตรวจสอบ เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถาม และเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .50 ขึ้นไป โดยแบบสอบถามงานวิจัยฉบับนี้ได้ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหามีค่าระหว่าง 0.67 – 1.00 ทุกข้อคำถาม

3.6 นำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไข และนำมาให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแก้ไขการใช้ภาษาในแบบสอบถามให้ถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น

3.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญจนมีความสมบูรณ์ และมีความเหมาะสมแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่เป็นกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำนวน 30 คน

3.8 นำผลการทดลองใช้จากข้อ 3.7 มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม(Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) และแบบสอบถามในงานวิจัยฉบับนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่า 0.98

3.9 จัดทำแบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ส่งถึงผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำนวน 115 โรงเรียน เพื่อขออนุญาต และขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 285 ฉบับ

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามที่ได้รับคืน และนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ ดังนี้

5.1 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของครูผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการคำนวณหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ(Percentaga) จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน และขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.2 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3 นำผลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมินความต้องการใช้แนวการประเมินค่าของบุญชม ศรีสะอาด (2556: 21-22) จากนั้นกำหนดเกณฑ์ในการแปลค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.4 ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติค่าที่แบบสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) (F-Test)

#### 6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติดังต่อไปนี้

6.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน และขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่(Frequency) และร้อยละ(Percentage) และนำเสนอข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย

6.2 ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.3 เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 285 คน ใช้ t-test Independent ตามตัวแปรระดับการศึกษา และใช้ One - way ANOVA ตามตัวแปรประสบการณ์การสอน และขนาดสถานศึกษา ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ไปทำการทดสอบโดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe')

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลครูผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 มีจำนวนทั้งหมด 285 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 มีจำนวนทั้งหมด 285 คน เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี 204 คน คิดเป็นร้อยละ 71.58 และเป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 28.42 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 5 ปี 79 คน คิดเป็นร้อยละ 27.72 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การสอนระหว่าง 5 - 10 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 28.42 และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 43.86 เป็นผู้ที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 30.53 เป็นผู้ที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 56.14 และเป็นผู้ที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33

2. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง โดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนขอเลื่อนตำแหน่ง และวิทยฐานะของครู รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้วิเคราะห์ภารกิจของตนเอง และผู้บริหารมีการวางแผนกำหนดอัตรากำลังได้เหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษาตามลำดับ

3. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยมากทุกข้อ

4. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารแจ้งภาระงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงานฯลฯ แก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการจัดส่งครูเข้ารับการอบรมตามความเหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารมีการปฐมนิเทศบุคลากรที่เข้าทำงานใหม่อย่างเป็นระเบียบ และจัดให้มีครูพี่เลี้ยงเพื่อช่วยให้คำแนะนำ และให้บริการ รวมถึงจัดให้มีกรณีศึกษาภายในโรงเรียน ตามลำดับ

5. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านวินัย และการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ

6. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ

7. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน และขนาดสถานศึกษา มีดังนี้

7.1 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

7.2 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การสอน โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

7.3 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

### อภิปรายผล

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบประเด็นที่สำคัญสามารถนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก การที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผู้บริหารมีการสำรวจอัตราว่าง และประสานงานกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสรรหา ผู้บริหารมีการกำหนดขั้นตอนในการสรรหาบุคลากรเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารมีการดำเนินการตามขั้นตอนในการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารมีการดำเนินการตามขั้นตอนในการสรรหาลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ผู้บริหารมีการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามที่สถานศึกษาต้องการ ผู้บริหาร ส่งเสริมให้วิเคราะห์ภารกิจของตนเอง ผู้บริหารประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลัง ผู้บริหารมีการวางแผนกำหนดอัตรากำลังได้เหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา ผู้บริหารกำหนดการจัดทำแผนอัตรากำลังด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการออกจากราชการ สอดคล้องกับมาคอเฮซา สาล (2565) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมาคือด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การออกจากราชการ และสอดคล้องกับพิชากร อาจเอี่ยม(2559) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรในโรงเรียน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับภัทรารัตน์ รูปศรีและอมรทิพย์ เจริญผล (2567) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ทั้ง 4



ด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณารายด้านด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมาคือด้านสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน และขนาดสถานศึกษาปรากฏผลดังนี้

2.1 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ระดับศึกษานั้นเป็นสิ่งที่แสดงถึงความรู้ความสามารถเป็นคุณสมบัติเฉพาะของแต่ละบุคคล และครูได้รับมอบหมายความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามสมรรถนะ อย่างเป็นธรรม จึงทำให้ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับชญาณีศรี เปลี่ยนดี และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์ (2564) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสาวิตรี พลเทพ (2564) ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ครูที่มีต่างกันวุฒิการศึกษา มีความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง และสอดคล้องกับเกศินี หมีทอง (2565) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การสอน โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน การที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนส่งเสริมการเข้ารับอบรม และกิจกรรมศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อพัฒนาครูให้มี ความรู้ความสามารถที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงแก่ครูอยู่เสมอ ให้คำชี้แจงภาระงานมาตรฐานด้านต่าง ๆ ก่อนการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน งานบุคคลมีการประสานงานให้ ความช่วยเหลือช่วยแก้ไข ปัญหา และเป็นที่ยกย่องให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในการส่งเสริม และพัฒนาครูให้เป็นผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมทำงานร่วมกันภายในองค์กรอย่างมีความสุข ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของเพชรรัตน์ ดาวเรือง (2560) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของแวสือมาน หามะ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี

เขต 2 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับสอดคล้องกับสชาติวี พลเทพ (2564) ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

2.3 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจากสถานศึกษาทุกขนาดมีกรอบการปฏิบัติงานที่เหมือนกันไม่ว่าขนาดสถานศึกษาจะมีขนาดเล็ก ขนาดใหญ่ มีบุคลากรมากน้อยเพียงใด แต่ทุกสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 อีกทั้งผู้บริหารมีการปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นไปในทางสนับสนุนเกื้อกูล โดยทุกโรงเรียนต้องปฏิบัติตามคำสั่ง กฎระเบียบที่เหมือนกัน โดยมุ่งหวังที่จะใช้วิธีการของการบริหารงานบุคคลแบบใหม่เข้ามาช่วยในสถานศึกษา มีการกระจายอำนาจตามหลักกระจายอำนาจและการบริหารสถานศึกษาทุกขนาดมีกรอบการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน จึงทำให้การดำเนินงานการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารได้สะดวกรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ จึงทำให้การบริหารงานบุคคลที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน (อาทิตย์ รัตนสุริยา, 2557: 76) สอดคล้องกับงานวิจัยของชญาณิศก์ เปลี่ยนดี และ กัมปนาท วงษ์วัฒน์พงษ์ (2564) ศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับเกศินี หมือทอง (2565) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่สอนในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะในการวิจัย

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ในครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะ และการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และการทำวิจัยต่อไป ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เพื่อกำหนดความต้องการบุคลากรในอนาคต

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดขอบข่ายงานบริหารบุคคลรองรับบุคลากร

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร ให้มีศักยภาพในการทำงานดีขึ้น

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดกฎระเบียบที่ในสถานศึกษาที่ชัดเจน เพื่อป้องกันการกระทำผิดทางวินัยของบุคลากร

1.5 ด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารควรแจ้งบุคลากรที่ชัดเจน เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การออกจาก ราชการให้ทราบ เพื่อเกิดการยอมรับร่วมกัน

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

2.2 ควรมีการศึกษาประสิทธิผลที่เกิดจากการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

## เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์.

เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ทิชากร อาจเอี่ยม. (2559). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัด ศรีสะเกษ. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ 10(3). 70.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

แวสือมาน หามะ. (2564). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ยะลา: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย ราชภัฏยะลา.

ศรัญญา แสงสว่าง. (2564). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร. Journal of Roi Kaensam Academ. 6(12): 152.

สาวิตรี พลเทพ. (2564). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลตราด สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด . กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

อาทิตย์ รัตนสุริยา. (2557). กระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษา ยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.