

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

PERSONNEL ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER PRACHUAP KHIRI
KHAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

กรรณิกา แก้วเล็ก

Kannika Kaewlek

สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Educational Administration Branch, Education Faculty, Bangkokthonburi, University

e-mail: kankae3003@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และ (2) เปรียบเทียบการประเมินของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วย ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 1,394 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 297 คนกำหนดขนาดตัวอย่างด้วยการเทียบตารางเครจซี่และมอร์แกน และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า (1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผน รองลงมาคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านการออกจากราชการ และ (2) เปรียบเทียบการประเมินของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามอายุ และประสบการณ์การทำงานพบว่าโดยรวม ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to investigate the personnel administration of school administrators under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1, and (2) to compare teachers' evaluations of the personnel administration of school administrators under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1 classified by age, educational qualifications, and work experience.

This study employed a survey research design. The population comprised 1,394 teachers working in schools under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 297 teachers selected based on Krejcie and Morgan's sampling table, using a stratified random sampling technique. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance (ANOVA).

Major findings: (1) The overall personnel administration of school administrators under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1 was rated at a high level, both overall and in each aspect. The aspect with the highest mean score was personnel planning, followed by performance enhancement, while the aspect with the lowest mean score was separation from service. (2) A comparison of teachers' evaluations of personnel administration classified by age and work experience showed no significant difference. However, when classified by educational qualifications, statistically significant differences were found at the .05 level.

Keywords: Personnel Administration, School Administrators, Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการศึกษาที่จัดไม่น้อยกว่าสิบสองปีก่อนระดับอุดมศึกษาและเป็นรากฐานการศึกษาของคนไทย โดยมีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานหลักที่มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดการและการส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศ ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่สำคัญประการหนึ่งในการพิจารณาเสนอนโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐาน และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมแห่งชาติ การสนับสนุนทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่สำคัญประการหนึ่งในการพิจารณาเสนอแผนพัฒนา มาตรฐาน และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานสอดคล้องกับทิศทางของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี และการเปลี่ยนแปลงของโลก ศตวรรษที่ 21 จึงจำเป็นต้องกำหนดทิศทางจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคม เพื่อประเทศไทยจะได้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566)

การดำเนินงานการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญในหน่วยงานหรือองค์กรเพื่อให้บุคคลมาปฏิบัติงานตามที่ต้องการเพื่อให้บุคคลได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกรอบในการบริหารโดย นโยบายจะเริ่มตั้งแต่แผนพัฒนานโยบายรัฐบาล นโยบายในแผนพัฒนาระดับกระทรวง โดยเน้นที่นโยบายและระเบียบที่จำเป็นแก่การดำเนินงาน และการวางแผนกำลังคน ซึ่งมีกระบวนการสำคัญ ดังนี้ การกำหนดนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการวางแผนว่าหน่วยงานมีกำลังคนซึ่งแต่ละคนปฏิบัติหน้าที่ ความรู้ความสามารถ เพื่อความเหมาะสมกับงาน เพราะงานทุกชนิดจะได้ผลดีหรือผลเสียก็อยู่ที่บุคคลที่รับงานไปทำ ถ้าบุคคลที่รับงานไปทำขาดขวัญกำลังใจมักจะบกพร่องหรือขาดประสิทธิภาพซึ่ง การบริหารงานบุคคลเป็นระบบการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กร นับตั้งแต่ การสรรหาคนเข้ามาทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้ายการฝึกอบรมการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนการบังคับบัญชาเพื่อที่จะได้บุคคลที่มีความสามารถ และใช้บุคคลนั้นให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรในด้านประสิทธิภาพของงานและผลงานมากที่สุด ในการบริหารงานถ้าหากผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไม่มีความรู้ความสามารถขาดความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัยอันดีแล้วนับเป็นการยากที่การบริหารงานจะบรรลุผลตามความมุ่งหมาย ย่อมเกิดจากตัวบุคคลเป็นส่วนสำคัญเพราะตามหลักการบริหารงานทั่วไปนั้น แม้ว่าจะมีงบประมาณอย่างเพียงพอมีการจัดองค์การ และการบริหารงานอันดี มีอุปกรณ์ และวัสดุต่าง ๆ ที่ดี ส่วนสาเหตุที่ทำให้การบริหารงานบุคคลประสบปัญหานั้น อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร หรือบุคลากรในหน่วยงานนั้น ๆ (วิเชียร วิทยอุดม, 2553)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เป็นหน่วยงานบริการที่รองรับการกระจายอำนาจการบริหารและกำกับดูแลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีพื้นที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับผู้เรียนใน 4 อำเภอของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ อำเภอทับสะแก อำเภอบางสะพาน และอำเภอบางสะพานน้อย โดยมีขอบข่ายและภารกิจการบริหารที่ต้องปฏิบัติ 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป โดยในส่วนของ การบริหารงานบุคคลถือเป็นหนึ่งในงานสำคัญ เนื่องจากในปัจจุบัน มีการเกษียณอายุราชการของบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องในทุกปีการศึกษา ซึ่งมีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี การลาออกไปประกอบอาชีพอื่น และการย้ายถิ่นถิ่นของครู ทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนครูในการจัดการเรียนการสอน ขาดช่วงเป็นระยะเวลานาน รวมถึงมีปัญหาในการปรับตัวของบุคลากรใหม่ เนื่องจากบุคลากรที่ย้ายเข้ามาใหม่ในแต่ละโรงเรียนมีคุณสมบัติไม่ตรงกับวิชาที่ขาดแคลนหรือคุณวุฒิต่ำของบุคลากรที่ย้ายออกไป ทำให้เกิดผลกระทบในการปฏิบัติงานของสถานศึกษานั้นๆ เกิดปัญหาในการสร้างความผูกพันของครู เกิดปัญหาในการสร้างความผูกพันของครู และกระทบต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะต้องใช้เวลานานที่จะทำให้บุคลากรที่ย้ายเข้ามาใหม่ มีความเข้าใจบทบาทภารกิจตามโครงสร้างขององค์กร ตลอดจนซึมซับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาใหม่ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และพัฒนาคคุณภาพของผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1, 2567)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลจากผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนนโยบาย ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา รวมทั้งปรับปรุงแก้ไข การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารและหน่วยงานทางการศึกษาตลอดจนสถานศึกษาทั่วไป ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

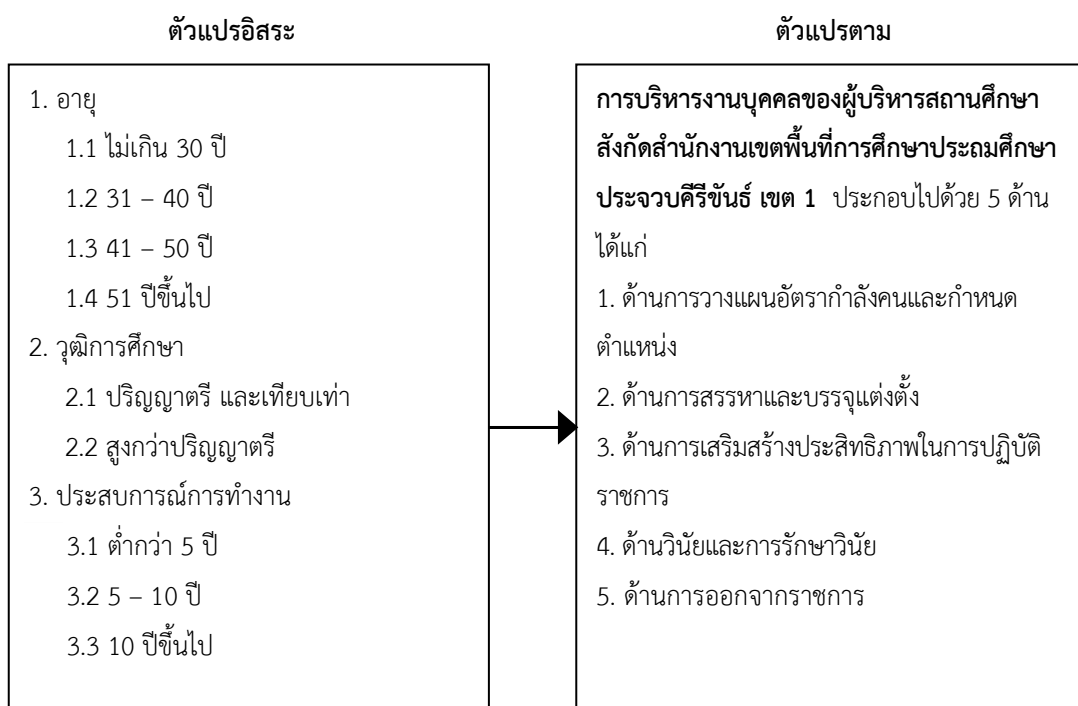
การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบการประเมินของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย และ 5) การออกจากราชการ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 1,394 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie; & Morgan (1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 297 คน หลังจากนั้นคัดเลือกครูผู้สอนของแต่ละสถานศึกษาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้อำเภอเป็นชั้นในการสุ่ม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จากมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

3.1 ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

3.2 แบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณา ทั้งนี้เพื่อพิจารณาในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถามรูปแบบของแบบสอบถามตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ จากนั้นนำร่างแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามที่ได้ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะพิจารณาปรับแก้ไขตามรายละเอียดของตัวแปร เทคนิคการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Congruence : IOC) โดยมีเกณฑ์การพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกณฑ์ค่าความสอดคล้องที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.67-1.00 ขึ้นไป

การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญจากการให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัยโดยให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อความคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อความวัดได้ตรงตามนิยามเชิงปฏิบัติการ

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อความวัดได้ตรงตามนิยามเชิงปฏิบัติการ

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อความวัดได้ไม่ตรงตามนิยามเชิงปฏิบัติการ

ผู้วิจัยได้นำผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 คนมาคำนวณค่า IOC เป็นรายชื่อและคัดข้อรายการที่มีค่า IOC ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งข้อความมีค่า IOC ทุกข้อ ได้เท่ากับ 1.00

3.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้นำไปทดลองใช้มาหาค่าเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1974) ได้เท่ากับ 0.92

3.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 คน

4.2 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการทำวิจัย

4.3 ผู้วิจัยนำหนังสือพร้อมทั้งแบบสอบถามส่งถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยตนเองกับผู้อำนวยการโรงเรียนโดยตรง โดยแจกแบบสอบถามจำนวน 297 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 297 ฉบับ จากทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100

4.4 ผู้วิจัยจัดเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ศึกษาและข้อคำถามที่ต้องการทราบในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อคำนวณค่าทางสถิติ ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 การวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน และรายชื่อ โดยกำหนดการแปลผลช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (Best, 1993)

1.00-1.49 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.50-2.49 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

2.50-3.49 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

3.50-4.49 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

4.50-5.00 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการประเมินของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม โดยการทดสอบที แบบอิสระต่อกัน (Independent t-test) และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One- Way Analysis Of Variance: F-test) ทั้งนี้เมื่อพบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันทางสถิติจะนำไปทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

6.1.1 การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence: IOC)

6.1.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

6.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

- 6.2.1 ความถี่ (Frequency)
- 6.2.2 ร้อยละ (percentage)
- 6.2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X})
- 6.2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
- 6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน
 - 6.3.1 t-test ใช้สำหรับทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม
 - 6.3.2 F-test ใช้สำหรับทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า จากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 297 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 36.03 รองลงมา อายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 30.64 อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 19.53 และอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80 จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และเทียบเท่า จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 58.92 มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 41.08 และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 51.85 มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 35.02 และมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.13

2. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.70) รองลงมา คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{x} = 4.36$, S.D. = 0.67) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.53$, S.D. = 0.73) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวม

(n=297)			
การบริหารงานบุคคล	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง	4.29	0.68	มาก
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.36	0.67	มาก
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.39	0.70	มาก
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.99	0.62	มาก
5. ด้านการออกจากราชการ	3.53	0.73	มาก
รวม	4.11	0.55	มาก

3. เปรียบเทียบการประเมินของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

3.1 ผลการเปรียบเทียบการประเมินของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่มีอายุที่ต่างกันมีการประเมินต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการออกจากราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการประเมินของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน

(n=297)						
การบริหารงานบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	1.152	3	0.384	0.835	.475
	ภายในกลุ่ม	134.687	293	0.460		
	รวม	135.839	296			
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	1.391	3	0.464	1.032	.379
	ภายในกลุ่ม	131.628	293	0.449		
	รวม	133.019	296			
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม	.473	3	0.158	0.321	.810
	ภายในกลุ่ม	143.931	293	0.491		
	รวม	144.404	296			
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ระหว่างกลุ่ม	.073	3	0.024	0.062	.980
	ภายในกลุ่ม	114.231	293	0.390		
	รวม	114.304	296			
5. ด้านการออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	7.818	3	2.606	5.162*	.002
	ภายในกลุ่ม	147.906	293	0.505		
	รวม	155.724	296			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.220	3	0.073	0.238	.870
	ภายในกลุ่ม	90.172	293	0.308		
	รวม	90.392	296			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ผลการเปรียบเทียบการประเมินของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิที่ต่างกันมีการประเมินต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการประเมินของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคล	วุฒิการศึกษา				t	P
	ปริญญาตรี และเทียบเท่า (n = 175)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 122)			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง	4.23	0.65	4.36	0.71	-1.659	0.098
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.27	0.64	4.49	0.70	-2.861*	0.005
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.33	0.64	4.49	0.77	-1.917	0.056
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.96	0.56	4.03	0.70	-0.877	0.387
5. ด้านการออกจากราชการ	3.48	0.69	3.61	0.76	-1.564	0.119
รวม	4.05	0.49	4.20	0.62	-2.206*	0.028

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ผลการเปรียบเทียบการประเมินของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีการประเมินต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการประเมินของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน (n=297)

การบริหารงานบุคคล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน และกำหนดตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	5.847	2	2.923	6.612*	0.002
	ภายในกลุ่ม	129.992	294	0.442		
	รวม	135.839	296			
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	4.338	2	2.169	4.955*	0.008
	ภายในกลุ่ม	128.681	294	0.438		
	รวม	133.019	296			
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม	2.085	2	1.043	2.154	0.118
	ภายในกลุ่ม	142.319	294	0.484		
	รวม	144.404	296			
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ระหว่างกลุ่ม	0.412	2	0.206	.532	0.588
	ภายในกลุ่ม	113.892	294	0.387		
	รวม	114.304	296			
5. ด้านการออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	0.259	2	0.129	.245	0.783
	ภายในกลุ่ม	155.465	294	0.529		
	รวม	155.724	296			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.112	2	0.556	1.831	0.162
	ภายในกลุ่ม	89.280	294	0.304		
	รวม	90.392	296			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล เช่น การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น เป็นไปตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแห่งชาติ (2552) กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องบริหารบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมายระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และตอบสนองภารกิจของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยสอดคล้องกับพัฒนากุล สุขสานต์ และคณะ (2564) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ครูที่มีอายุที่ต่างกันมีการประเมินต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นหนึ่งในงานหลักที่อยู่ภายใต้กรอบนโยบายและระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีแนวทางและขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน ครูทุกคนจึงรับรู้และได้รับการปฏิบัติในมาตรฐานเดียวกัน ทำให้ไม่เกิดความแตกต่างกัน ผลการวิจัยสอดคล้องมาคอเซา สาแล (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบ้านนิงस्ताสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบ้านนิงस्ता สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปรอายุโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ครูที่มีวุฒิที่ต่างกันมีการประเมินต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากครูที่มีวุฒิสองชั้นมัธยมศึกษาได้รับโอกาสเข้าร่วมการอบรม พัฒนาการวิชาชีพ หรือได้รับมอบหมายงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและนวัตกรรมมากกว่า ซึ่งส่งผลต่อการรับรู้เชิงบวกต่อการบริหารงานบุคคล ขณะที่ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าอาจมองว่าตนเองไม่ได้รับการพัฒนาเหมือนกับครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่า สอดคล้องกับพรธีรา โลมมา และ มินมาส พรานป่า (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีการประเมินต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการดูแลบุคลากรอย่างเท่าเทียม ทั้งการมอบหมายงาน การประเมินผลงาน และการสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ อีกทั้งการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอยู่ภายใต้กรอบนโยบาย ระเบียบ และข้อบังคับของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมุ่งเน้นความโปร่งใส ความเสมอภาค และความยุติธรรม ผลการวิจัยสอดคล้องกับแวสือมาน หามะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การสอน พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการออกจากราชการเป็นด้านที่อยู่อันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรสื่อสารให้บุคลากรทุกคนเข้าใจว่าการออกจากราชการในแต่ละกรณีมีหลักเกณฑ์ที่ยึดตามระเบียบและความเป็นธรรม ไม่ใช่ขึ้นอยู่กับดุลพินิจเพียงฝ่ายเดียว เพื่อป้องกันการเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงหรือไม่เป็นธรรมในองค์กร

1.2 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่อันดับรองสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมวินัยเชิงสร้างสรรค์ เช่น การยกย่อง เชิดชูเกียรติ หรือให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติตนอย่างมีระเบียบวินัย เพื่อกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงจูงใจในการรักษาวินัยมากกว่าการเน้นเฉพาะมาตรการทางโทษ

2. ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพในประเด็นที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและนำไป กำหนดเป็นนโยบายเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

บรรณานุกรม

พัฒนกุล สุขสานต์, จันทรัตน์ ภคมาศ และสมหญิง จันทรุไทย. (2564). “การศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาเครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2.” *วารสารคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 4(2), 63-76.

พรธีรา โลมา และ มินมาส พรานป่า. (2566). “การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม.” *วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน*, 5(2), 251-265.

มาคอเฮาะ สาแล. (2565). *การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถม ศึกษายะลา เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).

วิเชียร วิทย์อุดม. (2553). *ภาวะผู้นำ (ฉบับปรับปรุง)*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.

แวสือมาน หามะ. (2565). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. (2567). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1*. ประจวบคีรีขันธ์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *แผนปฏิบัติการราชการ สพฐ. ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566-2570*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement.