

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง
THE PERSONNEL ADMINISTRATION OF SCHOOLS UNDER PHATTHALUNG
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE


¹ศุภชัย เกลี้ยงแก้ว และ ²รุจิราพรรณ คงช่วย

¹Suppachai Kleangkaew and ²Rujirapun Kongchuay

¹มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, ประเทศไทย

¹Songkhla Rajabhat University, Thailand

¹66g180021@parichat.skru.ac.th

Received: January 17, 2025; **Revised:** January 30, 2025; **Accepted:** April 30, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน 3) ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน และจำแนกตามระดับ

¹นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

การศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง ตามความคิดเห็นของครู ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการชี้แจงเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานให้ชัดเจนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบวินัยและมีกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพื่อป้องกันการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา, การบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก

Abstract

The research aimed to 1) investigate personnel administration in small-sized schools under the jurisdiction of the Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2) compare personnel administration in small-sized schools based on teachers' perceptions categorized by educational service area, education level, and work experience 3) gather suggestions for improving personnel administration in these schools. The research results found that 1) the overall level of personnel administration in small-sized schools was rated as high in all aspects 2) Comparison of personnel management of small educational institutions under the Office of the Primary Educational Service Area, Phatthalung Province, classified by educational service area and work experience differences and overall there were no differences according to educational level 3) the suggestions for improving personnel administration included: school administrators should clearly communicate operational guidelines, involve personnel in setting disciplinary regulations, and promote understanding of professional discipline standards. These practices are essential for preventing the resignation of teachers and educational personnel from government service.

Keywords: Personnel Administration, Educational Institution Administrators, Small Educational Institution Administration

บทนำ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2562 (ฉบับที่ 3) มาตรา 44 ได้กำหนดให้ปลัดกระทรวง เลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ในกรณีที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดกระทรวง เลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไว้เป็นการเฉพาะ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวมอบอำนาจให้แก่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ให้คำนึงถึงความเป็นอิสระและการบริหารงานที่คล่องตัว ในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ภายใต้หลักการบริหารงาน การศึกษา ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2562 (ฉบับที่ 4) ได้กำหนดให้ กระทรวงมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับทุกประเภท และการอาชีวศึกษา แต่ไม่รวมถึงการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงอื่นที่มีกฎหมายกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา สนับสนุน ทรัพยากร เพื่อการศึกษา ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬา ทั้งนี้ในส่วนที่เกี่ยวกับการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงหรือส่วนราชการที่สังกัด กระทรวง (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2562: 49)

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การบริหารงานบุคคลเปรียบเสมือนฟันเฟืองขับเคลื่อนองค์กร โดยนำวิธีการต่างๆ มาใช้ในการพัฒนาครูเพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่และพึงพอใจ ในงานนั้นๆ ดังนั้นการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพเพียงใดพิจารณาจาก 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัยและ 5) ด้านการออกจากราชการ ดังที่ กระทรวงศึกษาธิการ (2550: 31-32) กำหนดไว้ว่า ขอบข่ายการบริหารงาน บุคคลมี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 4) ด้านการออกจากราชการและ 5) ด้านการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับอนันต์ มีพจนา (2557: 27) ที่ได้แบ่งการบริหารงาน บุคคลของสถานศึกษาประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนด

ตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัยและ 5) ด้านการออกจากราชการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง ซึ่งเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน ระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญในการจะพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้นได้นั้น ก็คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา หากขาดบุคลากรที่มีคุณภาพและปริมาณที่เหมาะสมแล้วย่อมส่งผลให้การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงเป็นภารกิจสำคัญของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการจัดสรรอัตรากำลังคนให้เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ ในระยะเวลาที่เหมาะสม ตามความต้องการของหน่วยงานการศึกษาในตำแหน่งที่เหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมไปถึงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบัน

สภาพปัญหาในปัจจุบันของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงพบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กมีสภาพอัตรากำลังที่เกณฑ์และมีจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียน เนื่องจากการคิดเกณฑ์อัตรากำลังของข้าราชการครูในสถานศึกษาขึ้นอยู่กับจำนวนนักเรียนในสถานศึกษา ทำให้สภาพอัตรากำลังของข้าราชการครูมีการเปลี่ยนแปลงไปทุกปี โดยสาเหตุสำคัญ ของการเพิ่มและลดของจำนวนนักเรียนในโรงเรียนเกิดจากนโยบาย เป้าหมายของโรงเรียนไม่ต่อเนื่อง การขาดแคลนของสื่อการเรียนการสอน การขาดแคลนบุคลากร ค่านิยมของผู้ปกครองที่ต้องการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในสถานศึกษาชั้นนำ การกระจุกตัวของสถานศึกษาในพื้นที่ทำให้เกิดการแข่งขันระหว่างสถานศึกษาของภาครัฐต่อภาครัฐ และภาครัฐต่อภาคเอกชน ประกอบกับคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข แนวทางและวิธีการในการดำเนินการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุราชการให้กับสถานศึกษาจะต้องมีจำนวนนักเรียนไม่น้อยกว่า 250 คน ทำให้สถานศึกษาขนาดเล็กที่มีนักเรียนน้อยกว่า 250 คน ไม่ได้รับการจัดสรรอัตรากำลังทดแทนจากผลการเกษียณอายุราชการ ส่งผลให้สถานศึกษาขนาดเล็กขาดแคลนบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับปัญหาข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุใหม่ส่วนมากเป็นครูที่มีภูมิลำเนาในต่างจังหวัด เมื่อมีคุณสมบัติการย้ายจึงขอย้ายกลับภูมิลำเนา และข้าราชการครูที่จบตามสาขาวิชาเอกในสถานศึกษา ไม่ตรงกับความต้องการตามหลักสูตรแกนกลางของสถานศึกษา ทำให้นักเรียนที่ศึกษาอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็กขาดโอกาสและความเท่าเทียมในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง, 2565: 37)

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง ซึ่งรับผิดชอบหัวหน้างานฝ่ายบุคคลของโรงเรียน จึงได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อที่จะนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานสำหรับการบริหารงานบุคคล ซึ่งบุคคลเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อน ผลการวิจัยในครั้งนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่หรือผู้ที่ปฏิบัติงานด้านบุคคลซึ่งจะได้มีการตระหนักและร่วมหาแนวทางการบริหารงานบุคคลร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาให้การปฏิบัติงานด้านบุคคลได้ดำเนินไปด้วยความรวดเร็วและนำแนวทางจากการวิจัยมาใช้ในการสนับสนุนและส่งเสริมคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง ปีการศึกษา 2567 จำนวน 112 โรงเรียน ครูจำนวน 757 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง ปีการศึกษา 2567 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 254 คน จาก 38 โรงเรียน จากนั้นใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยการสุ่มสถานศึกษาด้วยวิธีการสุ่มแบ่งชั้นภูมิ ตามเขตพื้นที่การศึกษา โดยเทียบบัญญัติไตรยางค์ตามสัดส่วนของครูในเขต

พื้นที่การศึกษา และสุ่มครูในแต่ละสถานศึกษา ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยในครั้งนี้มีผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง ตามแนวคิดของ กระทรวงศึกษาธิการ (2550), อนันต์ มีพจนนา (2557), ศิริณภววรรณ ทุมคำ (2559), เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560), ลิษา สมัครพันธ์ (2562), วิภาดา สารมัย (2562), ศศิวิมล คนเสี้ยว (2563), เตชิตา หมีทอง (2564), วังระ คณะทรง (2565) โดยสามารถสรุปขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ได้ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนอัตรา กำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากราชการ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อ ศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของครู มีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ(Check List) ประกอบด้วย เขตพื้นที่การศึกษา ระดับการศึกษา และประสบการณ์ ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง มีข้อคำถาม 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งจำนวน 10 ข้อ 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งจำนวน 8 ข้อ 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการจำนวน 9 ข้อ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย จำนวน 9 ข้อ 5) ด้านการออกจากราชการจำนวน 6 ข้อ รวมทั้งสิ้น 42ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามมาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert's Scale) ซึ่งเป็น เกณฑ์ในการกำหนดค่า ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 121)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหารงาน บุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

การศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง ตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็ก	$\bar{X}$	SD.	ระดับความคิดเห็น
1	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.16	0.60	มาก
2	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.12	0.65	มาก
3	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.12	0.66	มาก
4	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.08	0.69	มาก
5	ด้านการออกจากราชการ	4.09	0.72	มาก
	ภาพรวม	4.11	0.63	มาก

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการออกจากราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง ตามความเห็นของครู จำแนกตามเขตพื้นที่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

2.1 ครูที่มีเขตพื้นที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านวินัยและการรักษาวินัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัยและด้านการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัยและด้านการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	
ควรมีการวางแผนร่วมกันเพื่อกำหนดอัตรากำลังตามภารกิจของสถานศึกษา	31
ควรศึกษาแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา	30
ควรวิเคราะห์ภาระกิจงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	26
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	
ควรมีการประชุมชี้แจงการทดลองปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูบรรจุใหม่	37
ควรประชุมครูและบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการคัดเลือกบุคลากร	34
ควรมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานที่ข้าราชการเตรียมความพร้อมตำแหน่งครูผู้ช่วยอย่างต่อเนื่อง	31
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	
ควรจัดให้มีการศึกษาดูงานเพื่อเปิดโลกทัศน์การทำงาน	19
ควรจัดปฐมนิเทศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนปฏิบัติงาน	17
ควรเปิดโอกาสให้ได้รับเกี่ยวกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครู	14
ด้านวินัยและการรักษาวินัย	
ควรสังเกตป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิด	18

ควรมีแนวทางชี้แจงแนวปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ	17
ควรดำเนินการส่งเสริมวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	13
ด้านการออกจากราชการ	
ควรมีการสนับสนุนช่วยเหลือจากสถานศึกษาในกรณีจำเป็นต้องโอนย้าย	35
ควรมีมาตรการขั้นเด็ดขาดในการลงโทษผู้กระทำความผิด	33
ควรมีมาตรการขั้นเด็ดขาดในการลงโทษผู้ประพฤติตนไม่เหมาะสม	30

จากตาราง 2 สามารถสรุปข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง ได้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมวางแผนร่วมกันเพื่อกำหนดอัตรากำลังตามภารกิจของสถานศึกษา ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาเพื่อวิเคราะห์ภารกิจงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการจัดหาลำดับคนตามความต้องการของสถานศึกษา และควรมีการชี้แจงการกำหนดตำแหน่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบแนวทางในการปฏิบัติ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมเพื่อชี้แจงการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูบรรจุใหม่และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการคัดเลือกบุคลากร ทั้งนี้ควรมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการเตรียมความพร้อมตำแหน่งครูผู้ช่วยอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรมีระบบอุปถัมภ์หรือระบบเครือญาติในการเลือกบุคลากร เพราะอาจทำให้คนที่มีความรู้ไม่ได้รับการคัดเลือก และควรทำเรื่องของงบประมาณท้องถิ่นมาสนับสนุนงบประมาณในการจ้างครู เพื่อเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการศึกษาดูงานเพื่อเปิดโลกทัศน์การทำงาน และจัดให้มีการปฐมนิเทศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนปฏิบัติหน้าที่ และควรเปิดโอกาสให้ได้รับเกี่ยวกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครู และเพื่อให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปด้วยความเรียบร้อยควรให้ความรู้เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและชี้แจงให้ความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสังเกต ป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิดและแจ้งแนวทางการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อช่วยส่งเสริมวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและควรมีการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อสอบถามข้อเท็จจริงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและควรใช้กลยุทธ์ในการส่งเสริมความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสนับสนุนช่วยเหลือจากสถานศึกษาในกรณีจำเป็นต้องโอนย้าย ทั้งนี้ควรมีมาตรการขั้นเด็ดขาดในการลงโทษผู้กระทำความผิด ผู้ประพฤติตนไม่เหมาะสม และควรมีการจัดเก็บข้อมูลของผู้ออกจากราชการและควรมีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยทุกกรณี

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง ผู้วิจัยได้นำผลมาอภิปรายเพื่อสรุปให้ทราบถึงข้อเท็จจริงโดยมีการนำเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิง สนับสนุนตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการด้านการบริหารงานบุคคลตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดโครงสร้างการบริหารไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหารที่มีความสำคัญของกระบวนการบริหาร เพราะความสำเร็จของงานนั้นขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ที่จะพัฒนาคุณภาพของการศึกษาให้มีศักยภาพ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเทพรัตน์ ดาวเรือง (2560: 107) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริณภาพรรณ ทุ่มคำ (2559: 138) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา เหลนปก (2560: 83) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชฎ์บำรุง (ไสวราชฎ์อุปถัมภ์) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชฎ์บำรุง (ไสวราชฎ์อุปถัมภ์) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561: 134) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาดา สารมัย (2562: 93) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร

สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล คนเสียม (2563: 107) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของแวสือมาน หามะ (2565: 76) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง ตามความเห็นของครู

2.1 จำแนกตามเขตพื้นที่ พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านวินัยและการรักษาวินัยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการออกจากราชการไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานของสถานศึกษาแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาต่างให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีความคล่องตัวมีอิสระ ภายใต้กฎหมายระเบียบและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นไปตามมาตรฐาน โดยสถานศึกษามีการจัดระบบงานภายในสถานศึกษาได้อย่างมีระบบ มีการนิเทศ ติดตาม การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาส่งผลให้ลดปัญหาและความเสี่ยงที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้มาก ทำให้มุมมองและวิสัยทัศน์ของครู ในสถานศึกษาเขตพื้นที่ต่างกันจึงมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัยและด้านการออกจากราชการไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความเห็นไม่ตรงกันว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับงาน

บริหารบุคคลไม่เท่าเทียมกันในแต่ละสถานศึกษาเพราะภารกิจที่ผู้บริหารสถานศึกษานั้นจะต้องใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารให้ทุกคนในสถานศึกษาร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพให้บรรลุวัตถุประสงค์ในลักษณะที่ไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัยและด้านการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีประสบการณ์ต่างกันที่อยู่ในเหตุการณ์เดียวกันหรือสิ่งแวดล้อมเดียวกัน ทำให้ความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ส่งผลต่อการได้รับการยอมรับต่างกัน ภายใต้สถานการณ์การทำงานก็จะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง

3.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมวางแผนร่วมกัน เพื่อร่วมกันวางแผนอัตรากำลังตามภารกิจของสถานศึกษา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาเพื่อวิเคราะห์ภารกิจงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการจัดหาลำดับคนตามความต้องการของสถานศึกษาและควรมีการชี้แจงการกำหนดตำแหน่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบแนวทางในการปฏิบัติ

3.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุม เพื่อชี้แจงการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูบรรจุใหม่ และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการคัดเลือกบุคลากร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการเตรียมความพร้อมตำแหน่งครูผู้ช่วยอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรมีระบบอุปถัมภ์หรือระบบเครือญาติในการเลือกบุคลากร เพราะอาจทำให้คนที่มีความรู้ไม่ได้รับการคัดเลือก และควรทำเรื่องของบประมาณท้องถิ่นมาสนับสนุนงบประมาณในการจ้างครูเพื่อเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร

3.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการศึกษาดูงานเพื่อเปิดโลกทัศน์การทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปฐมนิเทศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนปฏิบัติหน้าที่ และเปิดโอกาสให้ได้รับความรู้เกี่ยวกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและเพื่อให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ควรให้ความรู้เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน และชี้แจงให้ความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน

3.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสังเกต ป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งแนวทางการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อช่วยส่งเสริมวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและควรมีการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง เพื่อสอบสวนข้อเท็จจริงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และควรใช้กลยุทธ์ในการส่งเสริมความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย

3.5 ด้านการออกจากราชการผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสนับสนุนช่วยเหลือจากสถานศึกษาในกรณีจำเป็นต้องโอนย้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมาตรการขึ้นเด็ดขาดในการลงโทษผู้กระทำความผิด ผู้ประพฤติดนไม่เหมาะสม และควรมีการจัดเก็บข้อมูลของผู้ออกจากราชการและควรมีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยทุกกรณี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมาย กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550*. กรุงเทพมหานคร: ชุมชนุสสรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- เตชิตา หมีทอง. (2564). *การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. การค้นคว้าอิสระการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*.
- เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*.

- ลิษา สมักรพันธ์. (2562). การประยุกต์ใช้หลักสังคมศาสตร์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี.
- วัชร ณะทรวง. (2565). การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วิภาดา สารมัย. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
สถานศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศศิวิมล คนเสียม. (2563). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี.
- ศิริณาวรรณ ทุ่มคำ. (2559). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา.
- อนันต์ มีพจนา. (2557). การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัด
พระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2546). คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
เลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดพัทลุง พ.ศ.2562 - 2565
(ฉบับทบทวน 2564). พัทลุง: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ 2562. กรุงเทพฯ:
สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.