

**การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ***
**HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER THE ROI ET PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1**

ธีรพงศ์ สมโพธิ์

Theerapong Sompho

วิทยาลัยนครราชสีมา

Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: Kasomsit24@gmail.com

วันที่รับบทความ : 5 พฤษภาคม 2568; วันที่แก้ไขบทความ 11 พฤษภาคม 2568; วันที่ตอบรับบทความ : 13 พฤษภาคม 2568

Received 5 May 2025; Revised 11 May 2025; Accepted 13 May 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยมีวัตถุประสงค์ คือ 1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 2. บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 3. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารและครู จำนวน 313 คน ซึ่งเลือกโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified sampling) สำหรับเครื่องมือในการเก็บข้อมูลประกอบด้วยแบบสอบถามที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha) เท่ากับ 0.83 นอกจากนี้ยังมีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

Citation:



* ธีรพงศ์ สมโพธิ์. (2568). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 3(3), 644-659.

Theerapong Sompho. (2025). Human Resource Management Of School Administrators Under The Roi Et Primary Education Service Area Office 1. Modern Academic Development and Promotion Journal, 3(3), 644-659.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

(structured interview) เพื่อเก็บข้อมูลเพิ่มเติม สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าฟ (F-test) และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test)

ผลการวิจัยที่ได้พบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนตามการจำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญ

3. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญ แต่ในรายด้านพบความแตกต่างในด้านการวางแผนงานบุคคล

4. แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารควรมุ่งเน้นการบริหารงานอย่างเป็นระบบ การมีความโปร่งใสในการทำงาน และการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลและสนับสนุนการพัฒนาองค์กรในภาพรวม

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหาร, สถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research are as follows: To study the human resource management of school administrators under the jurisdiction of the Roi Et Primary Education Service Area Office 1. To explore the opinions of personnel regarding the human resource management of school administrators under the jurisdiction of the Roi Et Primary Education Service Area Office 1. To study the human resource management of school administrators under the jurisdiction of the Roi Et Primary Education Service Area Office 1. The sample group for this study consisted of 313 school administrators and teachers, selected through stratified random sampling. The research tool used was a 5-point Likert scale questionnaire, with an Index of Item-Objective Congruence

(IOC) ranging from 0.80 to 1.00, and the reliability (Cronbach's alpha) was 0.83. Additionally, structured interviews were conducted to collect additional data. The data analysis used statistics including frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and pairwise comparisons using the Scheffé method.

The research findings are as follows:

1. The overall human resource management of school administrators under the jurisdiction of the Roi Et Primary Education Service Area Office 1 was found to be at a high level.

2. When human resource management was analyzed based on age, no significant differences were found overall or in specific areas.

3. When human resource management was analyzed based on work experience, no significant differences were found overall, but differences were observed in the area of personnel planning.

4. The guidelines for developing human resource management revealed that administrators should focus on systematic management, transparency in operations, and promoting personnel participation in all processes to enhance the efficiency of human resource management and support organizational development as a whole.

Keywords: Human Resource Management, Administrators, Educational Institutions

บทนำ

การดำเนินชีวิตตามหลักธรรมไม่ได้จำกัดแค่การปฏิบัติตามคำสอนในศาสนาเพียงเท่านั้น แต่ยังเป็นการส่งเสริมความสุข ความสงบ และความสำเร็จที่ยั่งยืนในชีวิต หลักธรรมเหล่านี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้หลากหลายมิติ เช่น การพัฒนาตนเอง การรักษาศีล สมาธิ และการพัฒนาปัญญา ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้บุคคลพัฒนาทั้งด้านจิตใจ และพฤติกรรม โดยการสร้างความสุขที่แท้จริงไม่ได้ขึ้นอยู่กับสิ่งภายนอก แต่เป็นการสร้าง

ความสุขภายใน และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสังคมผ่านการเห็นอกเห็นใจและการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเมตตาและความกรุณา หลักธรรมเหล่านี้ยังช่วยลดความขัดแย้งและส่งเสริมการพัฒนาสังคมให้มีความเจริญรุ่งเรือง ทั้งยังเพิ่มคุณค่าของชีวิตและสร้างจุดหมายให้กับผู้ปฏิบัติ (ว. วชิรเมธี, 2559)

ในบริบทของสังคมไทย การนำคำสอนจากพุทธศาสนามาใช้ในการดำเนินชีวิต รวมถึงการบริหารงานบุคคล ถือเป็นแนวทางที่มีความเหมาะสม หนึ่งในหลักธรรมที่เหมาะสมในการบริหารจัดการองค์กรคือ "พรหมวิหาร 4" ซึ่งประกอบด้วย เมตตา (ความรักและปรารถนาดี) กรุณา (ความเห็นอกเห็นใจ) มุทิตา (ความยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น) และอุเบกขา (ความเป็นกลางและยุติธรรม) การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการบริหารงานบุคคลช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและปรองดอง พร้อมทั้งสร้างความเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีความสำคัญในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เนื่องจากการใช้หลักพรหมวิหารในการกำหนดทิศทางและวิธีการบริหารจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา (วัชรฯ คณะพรหม, 2565)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงานของบุคลากร โดยการบริหารงานบุคคลนี้จะเกี่ยวข้องกับการสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา และการรักษาบุคลากร เพื่อให้พวกเขาสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข การบริหารงานบุคคลควรเน้นที่การสร้างคามยุติธรรม ความเสมอภาค และการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรในด้านต่างๆ เช่น การพัฒนาทักษะการสอนและการอบรมอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังต้องดูแลด้านสวัสดิการและสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรเพื่อให้พวกเขามีความสุขในการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจึงไม่ได้หมายถึงเพียงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในแง่ของงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากร นอกจากนี้การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เช่น เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา จะช่วยให้การบริหารงานบุคคลมีความเป็นธรรม มีคุณธรรม และประสิทธิภาพในการสร้างสภาพแวดล้อมที่

เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้และการทำงานของบุคลากร (พระครูวิจิตรศาสนการ และประจิดร มหาหิง, 2564)

ในการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผู้วิจัยต้องการทราบถึงกระบวนการบริหารงานบุคคลและแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1
2. บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1
3. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

วสันต์ ปราณิตพลกรัง (2564) ได้กล่าวถึง การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร โดยมีแนวคิดที่เน้นการจัดการบุคลากรอย่างเป็นระบบ ซึ่งประกอบไปด้วยการวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถและการพัฒนาบุคลากรผ่านกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะการทำงาน รวมถึงการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานและสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร

วิชัย ธรรมสุริยะ (2565) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างคุณภาพและศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร โดยเน้นความสำคัญของการวางแผนและพัฒนากำลังคน การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการเพิ่มทักษะที่จำเป็น และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน ตลอดจนการสร้างกลไกการบริหารงานบุคคลที่เชื่อมโยงกับการดำเนินงานขององค์กร โดยเน้นความโปร่งใส ความเป็นธรรม และการให้แรงจูงใจที่เหมาะสม ซึ่งทั้งหมดนี้มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานและการสร้างความสำเร็จให้องค์กร

สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) เป็นกระบวนการสำคัญที่มีเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการขององค์กร หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์มุ่งเน้นการวางแผน การสรรหา การพัฒนา และการบริหารจัดการความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กร ซึ่งเชื่อมโยงกับกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กรในระยะยาว

ณัฐยานันท์ รัตนินปฐมภักดิ์ (2563) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอนภายใต้การสังเกต จดบันทึกและประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564) ได้กล่าวว่า กระบวนการการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการในการพิจารณาตัดสินคุณค่าผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งอย่างเป็นระบบโดยเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่เป็นจริงกับมาตรฐานที่กำหนด และสื่อสารให้บุคลากรทราบถึงผลการพิจารณานั้น ๆ เพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานต่อไป

วัชรระ คณะทรง (2565) การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ดุลยพินิจพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ เป็นธรรมและมีความโปร่งใส เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการประกอบการพิจารณาผลประโยชน์ตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน จัดเป็นกระบวนการพิจารณาตัดสินคุณค่าผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งอย่างเป็นระบบ โดยเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และสะท้อนผลให้บุคลากรทราบถึงผลการพิจารณานั้น ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาในการปฏิบัติต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้
ประชากร ได้แก่ บุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำนวน 1,711 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 1, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำนวน 313 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการสุ่ม
ตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Eayrle W. Morgan, 1970)
โดยได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มี
ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล จำนวน 4 คน ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการขึ้นไป และมี
ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล จำนวน 3 คน จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท
ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check
list) ได้แก่ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า
(Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

4.1 กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15-20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

4.2 เตรียมอุปกรณ์จัดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์

4.3 แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง

4.4 บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ และขออนุญาตจัดบันทึกหรือใช้เครื่องมือบันทึกเสียงจากผู้รับการสัมภาษณ์

4.5 ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ

4.6 ขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำแนกตามอายุ โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ f-test (One way ANOVA)

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ความถี่ (Frequency)

2.2 ร้อยละ (Percentage)

2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143)

3.1 t- test แบบ Independent samples

3.2 F- test แบบ One way ANOVA

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้ พบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมแล้วอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้าน พบว่าแต่ละด้านอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการสรรหาบุคคล ด้านการดำรงอยู่ของบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการวางแผนงานบุคคล รายละเอียดของแต่ละด้านมีดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การกำหนดอัตรากำลังของบุคลากรอย่างชัดเจน การจัดทำแผนอัตรากำลังอย่างมีระเบียบและต่อเนื่อง การวิเคราะห์ภารกิจและความต้องการบุคลากรให้สอดคล้องกับลักษณะงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือการประเมินบุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะงาน

1.2 ด้านการสรรหาบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยในแต่ละข้อก็อยู่ในระดับสูงเช่นกัน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ กระบวนการสรรหาที่มีความยุติธรรมและเป็นกลาง การมีช่องทางการประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานที่ชัดเจน การกำหนดระยะเวลาในการสรรหาที่แน่นอน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือการแสวงหาบุคคลที่มีคุณสมบัติและศักยภาพเหมาะสมกับตำแหน่ง

1.3 ด้านการดำรงอยู่ของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การปรับปรุงกฎระเบียบการทำงานตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลและการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือการเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนาเป้าหมายร่วมกัน

1.4 ด้านการพัฒนาบุคคล พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าขององค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง

1.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การให้คำแนะนำหลังการประเมิน การประกาศขั้นตอนและวิธีการประเมินที่ชัดเจนและโปร่งใส และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของการประเมินที่ชัดเจน

1.6 ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การดำเนินการให้บุคลากรพ้นจากงานตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง การแจ้งเหตุผลการพ้นจากงานอย่างชัดเจนและโปร่งใส และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการพิจารณาเหตุผลในการพ้นจากงานอย่างรอบคอบ

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นตามอายุและประสบการณ์ในการทำงาน การบริหารงานบุคคลจำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านไม่ได้มีความแตกต่างกัน การบริหารงานบุคคลจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแล้วไม่ได้มีความแตกต่างแต่ในบางด้าน เช่น การวางแผนงานบุคคล พบว่ามีความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานมากกับน้อย

3. แนวทางการพัฒนา จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารควรมุ่งเน้นการจัดการงานบุคคลที่มีความโปร่งใส และเน้นการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการ เพื่อลดความขัดแย้งและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล รวมถึงการสนับสนุนการพัฒนาองค์กรโดยรวม

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ใน

ระดับมากทุกด้าน อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการวางแผนและดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวางแผนงานบุคคล การสรรหาบุคลากร ไปจนถึงการพัฒนาบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ วัชรระ คณะทรง (2565) การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตาม อายุ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากการบริหารงานบุคคลอิงตามนโยบาย กฎระเบียบ และแนวปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร ทำให้ไม่มีความแตกต่างในกระบวนการดำเนินงาน แม้บุคลากรจะมีอายุที่ต่างกัน สอดคล้องกับ นันทพร ทองเชื้อ, มิตรภาณี พุ่มกล่อมและพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านอุเบกขา และด้านมุทิตา 2. การเปรียบเทียบการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ อายุ พื้นที่จัดการศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

3. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกันในด้านการวางแผนงานบุคคล อาจเนื่องมาจากการวางแผนงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยประสบการณ์และการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่ามีโอกาสได้ฝึกฝนและปรับปรุงทักษะการวางแผนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับ สายยันต์ แดงนาไสย, พระครูชัยรัตนกร และธีรภัทร ถิ่นแสนดี (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับ 2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของ

ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมจำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ยกเว้นประสบการณ์การทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

4. แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า ด้านการวางแผนงานบุคคล ผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดทำแผนอัตรากำลังที่เป็นระบบและต่อเนื่อง รวมถึงการประเมินบุคลากรให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการวางแผนงานบุคคล ผู้บริหารควรใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีในการวิเคราะห์และติดตามแผนงานเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และส่งเสริมการอบรมเกี่ยวกับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์สำหรับบุคลากรในองค์กร ด้านการสรรหาบุคคล การกำหนดระยะเวลาการสรรหาอย่างชัดเจนและการเปิดโอกาสให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกสมัครอย่างเท่าเทียม ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใสในกระบวนการสรรหา เพื่อปรับปรุงเพิ่มเติม ควรมีการพัฒนาระบบประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานที่ทันสมัย เช่น ใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ที่เข้าถึงได้ง่าย พร้อมทั้งจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบเพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการสรรหามีความโปร่งใสและยุติธรรม ด้านการดำรงอยู่ของบุคคล การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานร่วมกัน การเห็นคุณค่าของเพื่อนร่วมงาน และการเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร เป็นแนวทางสำคัญในการดำรงอยู่ของบุคคล ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือ รวมถึงการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร เช่น การประชุมระดมสมอง หรือกิจกรรมเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ด้านการพัฒนาบุคคล ผู้บริหารสนับสนุนการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าและเติบโตในสายงาน ควรจัดโปรแกรมฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการในแต่ละตำแหน่ง รวมถึงพัฒนาระบบติดตามผลหลังการอบรมเพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้จริง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การใช้แบบประเมินที่มีมาตรฐานและเหมาะสม รวมถึงคำแนะนำและการสะท้อนผลการประเมินช่วยให้บุคลากรปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ผู้บริหารควรพัฒนาระบบการประเมินผลที่เน้นเป้าหมายระยะยาว โดยจัดให้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) อย่างสร้างสรรค์ และส่งเสริมการประเมินตนเองเพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมิน ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน การพิจารณาเหตุผลอย่างรอบคอบ และการให้คำปรึกษาแก่บุคลากรก่อนการพ้นจากงาน แสดงถึงความใส่ใจในบุคลากร แม้ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก ผู้บริหารควร

จัดทำคู่มือหรือแนวทางเกี่ยวกับกระบวนการพ้นจากงานอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรเข้าใจและยอมรับ รวมถึงจัดโปรแกรมช่วยเหลือ เช่น การให้คำแนะนำเกี่ยวกับการหางานใหม่ หรือการเตรียมความพร้อมในสายอาชีพอื่น สอดคล้องกับ ศศิวิมล คนเสียม (2563) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีการวิเคราะห์ภารกิจและความต้องการกำลังคนของสถานศึกษา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีการเสนอความต้องการอัตรากำลัง การดำเนินการแต่งตั้ง การย้ายและการโอนข้าราชการครูด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมีการแจ้งระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอนการดำเนินการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารับทราบ ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีการประชุมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการออกจากราชการ มีการติดตามผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุกับสถานศึกษาของตน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลและติดตามการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตาม อายุ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกันในด้านการวางแผนงานบุคคล และแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการจัดการอย่างเป็นระบบ ความโปร่งใส และการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลและสนับสนุนการพัฒนาองค์กรโดยรวม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรใช้ข้อมูลจากการวิจัยเพื่อพัฒนาแผนอัตรากำลังให้มีความชัดเจนและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

1.2 ควรกำหนดระยะเวลาในการสรรหาให้ชัดเจน และประชาสัมพันธ์ข้อมูลคุณสมบัติของตำแหน่งงานอย่างทั่วถึง เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกสมัครได้อย่างเท่าเทียม

1.3 ใช้ผลการวิจัยเกี่ยวกับการดำรงอยู่ของบุคลากรเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาบทบาทของเทคโนโลยีสารสนเทศในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษาขนาดต่างๆ

เอกสารอ้างอิง

นันทพร ทองเชื้อ, มิตรภาณี พุ่มกล่อม และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์. (2564). การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(1), 90-102.

พระครูวิจิตรศาสนการ และประจิตร มหาหิง. (2564) *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามหลักพุทธบริหาร*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น.

ณัฐยานัน รัตนินปฐมภัก. (2563). กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก. ใน *ปรัชญาคุณูปกต การบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ว.วชิรเมธี. (2559). *ธรรมะกับชีวิต*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อมรินทร์.

- วัชรระ คณะทรง. (2565). การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วสันต์ ปราณีตพลกรัง. (2564). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงระบบ*. กรุงเทพฯ: โปรเอชอาร์.
- วิชัย ธรรมสุริยะ. (2565). *การจัดการบุคคลสู่ความสำเร็จ*. นนทบุรี: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- สายยันห์ แดนกาไสย, พระครูชัยรัตนกร และธีรภัทร ถิ่นแสนดี. (2565). การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 6(2), 121-131.
- สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2564). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2562). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1. (2567). *แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.
- ศศิวิมล คนเสี้ยม. (2563). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. ใน *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- องอาจ นามพิกุล, สุรศักดิ์ จันทลาและสุนทร สายคำ. (2565). *แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่นเขต 1*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). "Determining sample size for research activities". *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.