

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา
PERSONNEL ADMINISTRATION OF SCHOOLS UNDER SECONDARY
EDUCATION SERVICE AREA OFFICE SONGKHLA, SATUN
IN SONGKHLA PROVINCE



¹สุกัญญา สิกะพงศ์ และ ²รุจิราพรรณ คงช่วย

¹Sukanya Sikaphong and ²Rujirapun Kongchuay

¹มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, ประเทศไทย

¹Songkhla Rajabhat University, Thailand

¹Krusukanya8@gmail.com, ²65g180025@parichat.skru.ac.th

Received: June 28, 2024; **Revised:** July 26, 2024; **Accepted:** August 30, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา และ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า 1.การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการออกจากราชการอยู่ในระดับมากที่สุด 2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

¹ นักศึกษา, สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครูที่มี ประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษา และระดับการศึกษาที่ต่างกันโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ 3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการชี้แจงเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบวินัยและมีกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพื่อป้องกันการลาออกจากราชการของข้าราชการครู

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา, การบริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research aimed to 1) study personnel administration in schools under Secondary Education Service Area Office Songkhla, Satun in Songkhla Province; 2) compare personnel management in schools under Secondary Education Service Area Office Songkhla, Satun in Songkhla Province based on teacher's opinions categorized by educational level, work experience and school size; and 3) provide recommendations regarding the personnel management of educational institutions in schools under Secondary Education Service Area Office Songkhla, Satun in Songkhla Province. The results of the research were found that; 1. Personnel administration in educational institutions under Secondary Education Service Area Office Songkhla, Satun in Songkhla Province, both overall and in individual aspects, was at a high level. Except for leaving government service, it was at the highest level. 2. In terms of personnel administration in schools under Secondary Education Service Area Office Songkhla, Satun in Songkhla Province, there were no differences among the teachers' opinions classified by educational level, work experience and school size. 3. Suggestions regarding personnel management of educational institutions under Secondary Educational Service Area Office Songkhla, Satun, in Songkhla Province, namely, educational institution administrators should provide clear explanations of operating guidelines. Allow staff members to participate in determining discipline and provide an approach to develop personnel

understanding and appreciation of discipline in accordance with teacher work standards to prevent teachers from resigning from government service.

Keyword: Personnel Administration, School Administrators, School Administration

บทนำ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 มาตรา 35 ได้กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคล (ราชกิจจานุเบกษา, 2546: 13) ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 9 ได้กำหนดให้มีการจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา โดยมีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา, 2542: 2) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 (ฉบับที่2) มาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (ราชกิจจานุเบกษา, 2545: 19) ซึ่งประกอบกับกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550 (ข้อ1) กำหนดให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา, 2550: 31-32) ซึ่งในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นปัจจัยในการพัฒนาบุคลากร จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเรียนรู้การบริหารสถานศึกษา เพื่อปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา

การบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่ต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ (สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง, 2561: 32) การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกระบวนการดำเนินงานต่างๆ โดยมีแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา (ศิรินภพรณ ทุมคำ, 2559: 23-24) สามารถเอื้ออำนวยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งบุคคลในหน่วยงานถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งปัญหาที่สำคัญได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการให้ออกจากราชการ (ศิรินภารวรรณ ทุมคำ, 2559: 135-138) ในการบริหารงานบุคคลประสบปัญหาการจัดสรรอัตรากำลังที่ว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ

การบริหารงานบุคคลเปรียบเสมือนฟันเฟืองขับเคลื่อนองค์กร จะมีประสิทธิภาพเพียงใด พิจารณาจาก 1)ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง 2)ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) ด้านวินัยและรักษาวินัย 6) ด้านการออกจากราชการ ดังที่ ศศิวิมล คนเสี้ยม (2563: 36-37) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านการออกจากราชการ 6) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล เป็นหน่วยงานทางการศึกษา รับผิดชอบการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนทั้งหมด 41 โรงเรียน มีปัญหาและอุปสรรคเนื่องจากสภาพท้องถิ่น โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลปัญหาบุคลากรมีไม่เพียงพอ ไม่สามารถจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากร จึงทำให้คุณภาพการบริหาร ลดลงทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการปฏิบัติงานของบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล มีคุณภาพลดลง (สารสนเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล, 2565: 15)

จากแนวคิดและสภาพปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าการที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะด้านการศึกษาที่ต้องมีการปฏิรูปการศึกษา ที่จะต้องมีระบบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา มีประสิทธิภาพ จึงสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา เพื่อนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1.เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2566 จำนวน 41 โรงเรียน ครูรวมจำนวนทั้งหมด 2,114 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ได้จำนวนครู 327 คน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา โดยการเทียบบัญชีรายชื่อตามสัดส่วนของสถานศึกษาและสุ่มครูในแต่ละสถานศึกษาด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครู มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 6) ด้านการออกจากราชการ มีลักษณะแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยเลือกวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับสมมติฐาน โดยการหาค่าเฉลี่ย และร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา จำแนกตาม ระดับการศึกษา ใช้สถิติ t-test แบบ Independent Sample Test ส่วนประสมการณ์ในการทำงาน และ ขนาดสถานศึกษา ใช้สถิติ One – Way ANOVA (F-test) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้านปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
1	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.44	0.65	มาก
2	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.39	0.64	มาก
3	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.41	0.59	มาก
4	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.44	0.41	มาก
5	ด้านวินัยและรักษาวินัย	4.45	0.40	มาก
6	ด้านการออกจากราชการ	4.53	0.44	มากที่สุด
	ภาพรวม	4.44	0.48	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการออกจากราชการ ($\bar{X}$ = 4.53, SD=0.44) ด้านวินัยและรักษาวินัย ($\bar{X}$ = 4.45,SD= 0.40) ด้านการประเมินผล

การปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.44, SD = 0.41$) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.44, SD = 0.65$) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 4.41, SD = 0.59$) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.39, SD = 0.64$) ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญตรี		สูงกว่าปริญญา		t	P
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1.ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.43	0.65	4.47	0.67	-0.44	.659
2.ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.37	0.64	4.46	0.65	-0.98	.327
3.ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.40	0.58	4.44	0.62	-0.61	.546
4.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.45	0.41	4.41	0.41	0.72	.472
5.ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.44	0.40	4.45	0.39	-0.13	.899
6.ด้านการออกจากราชการ	4.50	0.44	4.63	0.41	-2.31*	.021
ภาพรวม	4.43	0.48	4.48	0.47	-0.71	.479

P*≤ .05

จากตารางที่ 2 พบว่าการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลาจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านวินัยและการรักษาวินัยไม่แตกต่างกัน

3. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยภาพรวมและรายด้านปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1.ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	2	20.76	10.38	28.724***	.000
	ภายในกลุ่ม	324	117.08	0.36		
	รวม	326	137.84			
2.ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	2	19.58	9.79	27.600***	.000
	ภายในกลุ่ม	324	114.93	0.35		
	รวม	326	134.51			
3.ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม	2	10.14	5.07	16.063***	.000
	ภายในกลุ่ม	324	102.26	0.32		
	รวม	326	112.40			
4.ด้านการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	7.75	3.88	26.386***	.000
	ภายในกลุ่ม	324	47.59	0.15		
	รวม	326	55.34			
5.ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ระหว่างกลุ่ม	2	10.60	5.30	41.255***	.000
	ภายในกลุ่ม	324	41.62	0.13		
	รวม	326	52.22			
6.ด้านการออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	2	13.17	6.59	43.122***	.000
	ภายในกลุ่ม	324	49.48	0.15		
	รวม	326	62.65			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	12.38	6.19	32.205***	.000
	ภายในกลุ่ม	324	62.29	0.19		
	รวม	326	74.67			

P*** ≤ .001

จากตาราง 3 พบว่าผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001

3. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านปรากฏดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	df	Ss	MS	F	P
1.ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	3	32.91	10.97	33.768***	.000
	ภายในกลุ่ม	323	104.93	0.32		
	รวม	326	137.84			
2.ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	3	28.04	9.35	28.356***	.000
	ภายในกลุ่ม	323	106.47	0.33		
	รวม	326	134.51			
3.ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม	3	30.38	10.13	39.871***	.000
	ภายในกลุ่ม	323	82.02	0.25		
	รวม	326	112.40			
4.ด้านการประเมินผลการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	9.10	3.03	21.196***	.000
	ภายในกลุ่ม	323	46.24	0.14		
	รวม	326	55.34			
5.ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ระหว่างกลุ่ม	3	3.92	1.31	8.739***	.000
	ภายในกลุ่ม	323	48.30	0.15		
	รวม	326	52.22			
6.ด้านการออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	3	4.02	1.34	7.378***	.000
	ภายในกลุ่ม	323	58.63	0.18		
	รวม	326	62.65			
	ระหว่างกลุ่ม	3	12.92	4.31	22.523***	.000
ภาพรวม	ภายในกลุ่ม	323	61.75	0.19		
	รวม	326	74.67			

P*** ≤ .001

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ทางเดียวการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

5. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา พบว่า

5.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการประชุมวางแผนร่วมกัน ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาเพื่อวิเคราะห์กำลังคนตามความต้องการของสถานศึกษา

5.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรชี้แจงการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูบรรจุใหม่ และควรทำเรื่องของงบประมาณท้องถิ่นมาสนับสนุนงบประมาณในการจ้างครู

5.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการผู้บริหารสถานศึกษา ควรเปิดโอกาสให้ได้รับความรู้เกี่ยวกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครู และชี้แจงให้ความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน

5.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สถานศึกษาควรมีนำผลการประเมิน ควรมีการประเมินผลงานของบุคลากรเมื่อสิ้นปีการศึกษาและควรมีการชี้แจงวัตถุประสงค์การประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.5 ด้านวินัยและการรักษาวินัยสถานศึกษาควร ป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิดเพื่อช่วยส่งเสริมวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและควรมีการพึงรับความคิดเห็นที่แตกต่าง

5.6 ด้านการออกจากราชการสถานศึกษาควรมีการสนับสนุนช่วยเหลือจากสถานศึกษาในกรณีจำเป็นต้องโอนย้ายทั้งนี้ควรมีมาตรการขั้นเด็ดขาดในการลงโทษผู้กระทำความผิดผู้ประพฤติตนไม่เหมาะสมและควรมีการจัดเก็บข้อมูลของผู้ออกจากราชการและควรมีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยทุกกรณี

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา มีประเด็นที่สามารถนำมาพิจารณาได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการด้านการบริหารงานบุคคลตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ที่กำหนดโครงสร้างการบริหารไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหารที่มีความสำคัญของกระบวนการบริหาร เพราะความสำเร็จของงานนั้นขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ที่จะพัฒนาคุณภาพของการศึกษาให้มีศักยภาพ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพรัตน์

ดาวเรือง (2559: 107) เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครู

2.2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านวินัยและการรักษาวินัยไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามที่สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความเห็นไม่ตรงกันว่า เพราะภารกิจที่ผู้บริหารสถานศึกษานั้น จะต้องใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภัทรา ผดุงรุ่งเรืองกิจ (2561: 59) ศึกษาปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี พบว่าปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีประสบการณ์ต่างกันที่อยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน หรือสิ่งแวดล้อมเดียวกันก็จะมีความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญานิศา ประสิทธิ์ผล (2560: 87) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริินภาวรรณ ทุมคำ (2559: 149) ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ครูที่สังกัดสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านต่างกัน

3. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา

3.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการประชุมวางแผนร่วมกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาเพื่อวิเคราะห์ภารกิจงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการจัดทำกำลังคนตามความต้องการของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล คนเสี่ยม (2563: 116) ศึกษาวิจัย การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานคุณภาพงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดมาตรฐานให้เป็นไปในรูปแบบเดียวกัน

3.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรชี้แจงการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูบรรจุใหม่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรติดตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการเตรียมความพร้อมตำแหน่งครูผู้ช่วยอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เตชิตา หมีทอง (2564: 91) ศึกษาวิจัย สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน โดยพิจารณาจากกรอบอัตรากำลังที่ขาดแคลนและวิชาเอกที่ต้องการตามสภาพจริง

3.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดการศึกษาดูงานเพื่อเปิดโลกทัศน์การทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปฐมนิเทศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนปฏิบัติหน้าที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563: 116) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลงานวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความรู้ด้านงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรโดยแจ้งระเบียบ เพื่อดำเนินการในเรื่องดังกล่าว

3.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุงเพื่อให้การปฏิบัติบรรลุ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรชี้แจงผลการประเมินให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา สารมัย (2562: 97) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารบันทึกข้อมูลเพื่อบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่อง ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ข้าราชการครูและบุคลากรจัดทำ ID Plan เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

3.5 ด้านวินัยและการรักษาวินัยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสังเกต ป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งแนวทางการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563: 116) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการทางวินัยเมื่อวินัยสิ้นสุด รวมถึงการสั่งพักราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรป้องกันมิให้เกิดเหตุแห่งการกระทำผิด ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.6 ด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนช่วยเหลือกรณีจำเป็นต้องโอนย้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมาตรการลงโทษผู้กระทำความผิด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563: 117) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการให้ออกจากราชการ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละแห่งควรป้องกันมิให้เกิดเหตุกับสถานศึกษาของตน

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา การวิจัย การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาควรจะมีการประชุมชี้แจง การทดลองปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูบรรจุใหม่ และการติดตามประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ ราชการเตรียมความพร้อมตำแหน่งครูผู้ช่วยยังขาดความต่อเนื่อง และในการสรรหาบุคลากรควรมี การทำเรื่องของงบประมาณท้องถิ่นมาสนับสนุนงบประมาณในการจ้างครูเพื่อเปิดโอกาสให้ท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร ในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้น สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา จึงต้องมีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งดำเนินการสำรวจอัตราว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสนอต่อเขตพื้นที่การศึกษา สำรวจครูในวิชาเอกที่ขาดแคลนและโยกย้ายข้าราชการครู บุคลากรในสถานศึกษา โดยมีการพิจารณาจากกรอบอัตรากำลังที่ขาดแคลนและวิชาเอกที่ต้องการ ตามสภาพจริง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546. ราชกิจจานุเบกษา. สำนักนายกรัฐมนตรี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. ราชกิจจานุเบกษา. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ.
- ญาณิศา ประสิทธิ์ผล. (2560). การบริหารงานบุคคลโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เดชิตา หมืทอง. (2564). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์.

- เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ภัทรา ผดุงรุ่งเรืองกิจ. (2563). ปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- วิภาดา สารมัย. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข.เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล. (2565). สารสนเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล. สงขลา: ผู้แต่ง
- สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศศิวิมล คนเสียม. (2563). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศรินภาวรรณ ทุมคำ. (2559). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

