

The Relationship Between Personnel Administration and The Effectiveness of School in Nongpuelinfadunoi School Network Under The Roi Et Primary Educational Service Area Office 1

Jutamart Chareewan^{1*} and Kittayakorn Ladawan²

¹ Master's degree student, Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University, Roi Et Campus, Thailand

² Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University, Roi Et Campus, Thailand

* Corresponding author. E-mail: onegative11@gmail.com

ABSTRACT

This article aimed to study (1) human resource administration and school effectiveness in the Nongpuelinfadunoi school network under the Roi Et Primary Educational Service Area Office, and (2) the relationship between personnel administration and effectiveness in the same school network. This study employed a mixed-methods research design. The sample consisted of 93 participants, including school administrators and teachers. The instrument used for data collection was a quantitative questionnaire with a 5-point scale regarding human resource management and school effectiveness, which had a reliability of 0.91. The statistical techniques used included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation. The results of the study found that: (1) personnel administration was rated at a high level overall, and the effectiveness of schools in the Nongpuelinfadunoi network was also rated at a high level; (2) the correlation between personnel administration and school effectiveness, both overall and in specific aspects, was found to be positively significant at the .01 level.

Keywords: The Relationship, Personnel Administration, The Effectiveness of School

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือ ล้นฟ้าดุน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

จุฬามาศ ชาริวัน^{1*} และ กฤตยากร ลดาวัลย์²

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตร้อยเอ็ด ประเทศไทย

² คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตร้อยเอ็ด ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: onegative11@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) การบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดุน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 (2) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารและครู จำนวน 93 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามเชิงปริมาณแบบมาตราส่วน 5 ระดับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษา ซึ่งค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก และระดับประสิทธิผลสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดุน้อย โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, การบริหารงานบุคคล, ประสิทธิผลสถานศึกษา

© 2025 JAE: Journal of Applied Education

บทนำ

สถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพทั้งด้านสติปัญญาและคุณธรรม โดยการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสามารถพิจารณาได้จากตัวชี้วัด เช่น ความปลอดภัยในโรงเรียน ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และระบบภายในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประสิทธิผลของสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารของผู้บริหารเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

กระทรวงศึกษาธิการ (2567) ได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความคล่องตัวภายใต้หลักธรรมาภิบาล โดยมุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนา มีขวัญกำลังใจ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินงานหลัก ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการรักษาวินัย สอดคล้องกับบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่และ สพฐ. ที่มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างไรก็ตาม จากการประเมินคุณภาพการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กยังบริหารจัดการทรัพยากรได้ไม่คุ้มค่า และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ปัญหาสำคัญที่พบ ได้แก่ การบริหารจัดการที่ไม่มีประสิทธิภาพ การเรียนการสอนที่ขาดคุณภาพ ความไม่พร้อมของปัจจัยพื้นฐาน และการมีส่วนร่วมที่ไม่ทั่วถึง ซึ่งล้วนเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยิ่ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการบุคลากรในเขตพื้นที่ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การสรรหา การพัฒนา และการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร แม้จะมีการวางแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบ แต่ยังคงประสบปัญหาขาดแคลนครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะ

ในโรงเรียนขนาดเล็ก ส่งผลให้เกิดการเรียนการสอนแบบรวมชั้น และครูสอนไม่ตรงวิชาเอกในโรงเรียนขนาดกลาง สถานการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในระดับพื้นที่ ได้อย่างยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1, 2567)

แม้งานวิจัยและรายงานจากหน่วยงานทางการศึกษาได้สะท้อนปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ทั้งในประเด็นการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ตลอดจนการขาดครูผู้สอนที่ตรงตามวิชาเอก แต่ยังคงขาด การศึกษาเชิงประจักษ์ที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน บุคคลกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาในระดับเครือข่าย โรงเรียน โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งมีบริบทเฉพาะ เช่น การจัดการเรียนการสอนแบบรวมชั้น ครูไม่ครบชั้น และทรัพยากรที่จำกัด ส่งผลให้ยังไม่ปรากฏกลไกที่ชัดเจนว่าการสรรหา การพัฒนา และการรักษาบุคลากรมีผลต่อคุณภาพ ผู้เรียนและประสิทธิภาพของสถานศึกษาอย่างไร ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องศึกษาประเด็นนี้อย่างเป็นระบบ เพื่อเติมเต็ม ช่องว่างขององค์ความรู้และสร้างข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติที่สอดคล้องกับบริบทของกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่ น้อย อันจะนำไปสู่การพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลและยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

จากความสำคัญและความเป็นมาของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษาเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่ น้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่ น้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 และผลที่ได้จากการศึกษาจะนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในการปรับปรุง พัฒนาการการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคล และระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายหนองผือ ล้นฟ้าดู่ น้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่ม เครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่ น้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษา จำนวน 12 คน ครูผู้สอนจำนวน 81 คน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้ประชากรแทนกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจาก เครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่ น้อยมีผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด 12 คน และครูผู้สอนทั้งหมดจำนวน 81 คน ซึ่งผู้ให้ข้อมูล มีจำนวนจำกัดจึงเลือกแบบเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและประสิทธิภาพสถานศึกษาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและประสิทธิภาพสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่ น้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือลื่นฟ้าดู่ น้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1

2.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลและประสิทธิผลสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือลื่นฟ้าดู่ น้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1

2.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิเคอร์ท

2.2.3 สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ

2.2.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และพิจารณาให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์

2.5.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แนะนำ แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ทำการวิจัยเป็นอย่างดี และมีทักษะที่จำเป็นในการประเมินผล สามารถให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงการออกแบบการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาของงานวิจัย

2.5.6 นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 40 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) และค่า IOC

2.5.7 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Test) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า 0.90 และค่า IOC เท่ากับ 0.93

2.5.8 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาต่อไป

3. สมมติฐานการวิจัย

การบริหารงานบุคคลส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายหนองผือลื่นฟ้าดู่ น้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ทำหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยจากโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายหนองผือลื่นฟ้าดู่ น้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1

4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเสนอต่อโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายหนองผือลื่นฟ้าดู่ น้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 พร้อมด้วยแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยด้วยตนเอง และได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-office)

4.3 ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

4.4 ผู้วิจัยรักษาความลับ ความเป็นส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนทางร่างกายและจิตใจของผู้ให้ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

5.1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์แบบสอบถามระดับการบริหารงานบุคคลและประสิทธิผลสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือลื่นฟ้าดู่ น้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00- 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

5.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลและประสิทธิผลสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือ ล้นฟ้าดู่้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังต่อไปนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 1.00 หมายถึง มีค่าความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.80 - 0.99 หมายถึง มีค่าความสัมพันธ์กันสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.60 - 0.79 หมายถึง มีค่าความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.40 - 0.59 หมายถึง มีค่าความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.20 - 0.39 หมายถึง มีค่าความสัมพันธ์กันต่ำ

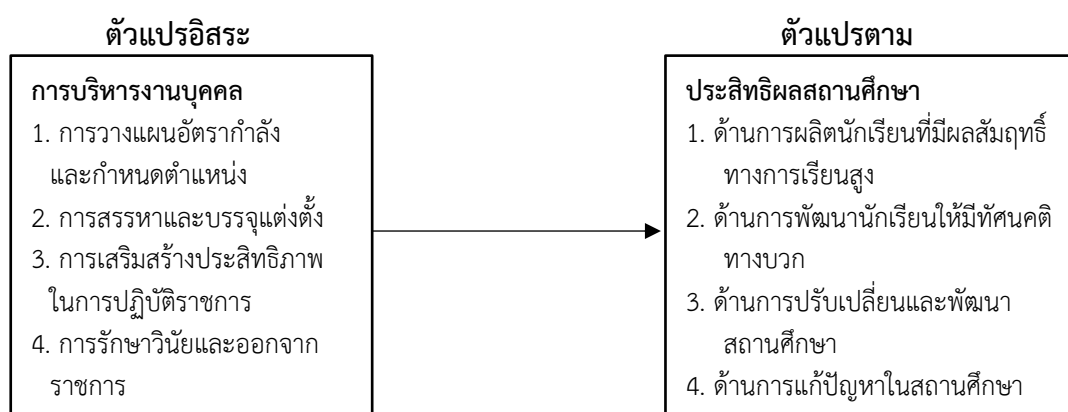
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.01 - 0.19 หมายถึง มีค่าความสัมพันธ์กันต่ำมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อสรุปเป็นข้อมูลเชิงอุปนัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลและประสิทธิผลของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลจากคู่มือปฏิบัติงานข้าราชการกำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ (2552) นำมาสังเคราะห์ร่วมกับนักวิชาการอีก 5 ท่าน คือ 1) Castetter & Young (2000) 2) Dessler (2013) 3) ชีระ รุญเจริญ (2553) 4) วิจิตร ศรีสอ้าน (2545) และ 5) ปาริชาติ สติภา (2559) สังเคราะห์สรุปออกมาได้ 4 ด้านคือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ และประสิทธิผลสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้แนวคิดกระบวนการบริหารในสถานศึกษา Gulick & Urwick (1937) สังเคราะห์ได้ประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 4) ด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา และสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. การบริหารงานบุคคล และประสิทธิผลของสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายหนองผือลื่นฟ้าดู่่น้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1

ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่าย หนองผือลื่นฟ้าดู่่น้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 แสดงในตารางที่ 1 และตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การบริหารงานบุคคล ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือลื่นฟ้าดู่่น้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 แสดงในตารางที่ 1

การบริหารงานบุคคล	ระดับการปฏิบัติ		
	μ	σ	แปลผล
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (X_1)	4.50	0.58	มาก
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (X_2)	4.43	0.66	มาก
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (X_3)	4.34	0.80	มาก
4. ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ (X_4)	4.49	0.66	มาก
รวมเฉลี่ย	4.44	0.68	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าการบริหารงานบุคคล ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือลื่นฟ้าดู่่น้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.44$, $\sigma = 0.68$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (X_1) ($\mu = 4.50$, $\sigma = 0.58$) ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ (X_4) ($\mu = 4.49$, $\sigma = 0.66$) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (X_2) ($\mu = 4.43$, $\sigma = 0.66$) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ (X_3) ($\mu = 4.34$, $\sigma = 0.80$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ประสิทธิผลสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่าย หนองผือลื่นฟ้าดู่่น้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 แสดงในตารางที่ 2

ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y)	ระดับการปฏิบัติ		
	μ	σ	แปลผล
1. ด้านความสามารถการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1)	4.52	0.65	มากที่สุด
2. ด้านความสามารถการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2)	4.35	0.61	มาก
3. ด้านความสามารถการปรับเปลี่ยนพัฒนาสถานศึกษา (Y_3)	4.18	0.68	มาก
4. ด้านความสามารถการแก้ปัญหาในสถานศึกษา (Y_4)	4.31	0.61	มาก
รวมเฉลี่ย	4.34	0.64	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือลื่นฟ้าดู่่น้อย สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.34$, $\sigma = 0.64$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) ($\mu = 4.52$, $\sigma = 0.65$) ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.61$) ด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา (Y_4) ($\mu = 4.31$, $\sigma = 0.61$) ด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนา สถานศึกษา (Y_3) ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.68$)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดุน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดุน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 แสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดุน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1

ประสิทธิผลสถานศึกษา (Y)	การบริหารงานบุคคล (X)				การบริหารงานบุคคล(X)
	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (X ₁)	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (X ₂)	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (X ₃)	ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ (X ₄)	
1.ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y ₁)	0.589**	0.613**	0.685**	0.576**	0.602**
2. ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y ₂)	0.504**	0.582**	0.651**	0.419**	0.501**
3.ด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาสถานศึกษา (Y ₃)	0.657**	0.595**	0.562**	0.448**	0.546**
4.ด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา (Y ₄)	0.526**	0.519**	0.607**	0.391**	0.561**
ประสิทธิผลสถานศึกษา (Y)	0.531**	0.538**	0.645**	0.439**	0.537**

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดุน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = 0.537$) และรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด มีความสัมพันธ์กันสูง ($r = 0.685$) คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (X₃) กับด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y₁) คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา มีความสัมพันธ์กันสูง ($r = 0.657$) คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (X₁) กับ ด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาสถานศึกษา (Y₃) และที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำที่สุด มีความสัมพันธ์กันต่ำ ($r = 0.391$) คือ ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ (X₄) กับ ด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา (Y₄) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

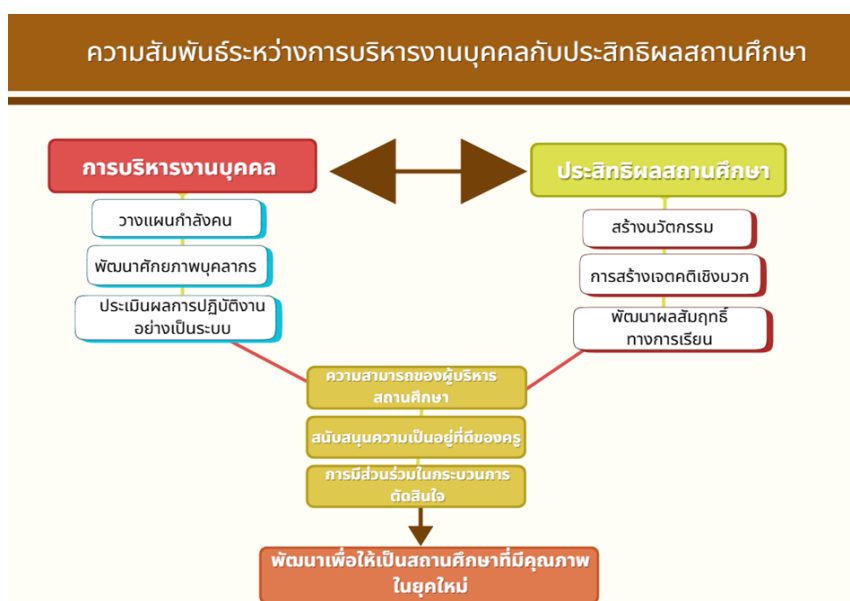
การบริหารงานบุคคลในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดุน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิภาพของครู บุคลากร และคุณภาพการศึกษาโดยรวม การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม การสรรหาและคัดเลือกที่โปร่งใส การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง และการธำรงรักษาบุคลากรให้มีความสุขในการ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการส่งเสริมและสนับสนุนเจตคติที่ดีให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ มีการแนะนำให้มาความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางานได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Castetter & Young (2000) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจ้าง การพัฒนา การกระตุ้น และการคงไว้ ซึ่งผลสำเร็จใน ระดับสูงของแรงงาน ทั้งหมด

ในองค์กร รวมถึงการขับเคลื่อนให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินงาน และการพัฒนาบุคคล และยังสอดคล้องกับ ปารีชาติ สติภา (2559) ที่พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ประสิทธิผลสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่่น้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นถึงการบริหารจัดการที่มีคุณภาพทั้งด้านความสามารถการผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถการแก้ปัญหา ในสถานศึกษา และด้านความสามารถปรับเปลี่ยนพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy & Miskel (2008) กล่าวว่า ประสิทธิภาพองค์กร ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับ กรุณา ภู่มะลิ (2560) พบว่า ปัจจัยสำคัญของการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษา ในกลุ่ม เครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่่น้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง ($r = 0.537$) และรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่ง สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้องค์กรสามารถสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถตรงตามความต้องการขององค์กร ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้ การบริหารงานบุคคลที่ดีช่วยให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และแรงจูงใจในการทำงานที่สูงขึ้น ส่งผลให้ผลผลิตและผลลัพธ์ของงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hoque & Atheef (2024) พบว่า ปัจจัย การบริหารงานบุคคลที่สำคัญ เช่น การวางแผน (planning), การสรรหาและคัดเลือก (recruitment and selection), การฝึกอบรมและพัฒนา (training and development), การประเมินผลการปฏิบัติงาน (performance management), รางวัลและค่าตอบแทน (reward/compensation) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา และสอดคล้อง ริชญา บุญช่วย และคณะ (2568) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยความสัมพันธ์อยู่ใน ระดับมาก

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

จากผลการศึกษาวิจัยได้องค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ทำให้ทราบว่า การบริหารงานบุคคลมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมประสิทธิผลสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเน้นการวางแผนกำลังคน การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในระดับนานาชาติ และระดับชาติที่ระบุว่า การบริหารงานบุคคลที่มีลักษณะเป็นเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management: SHRM) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความสามารถของโรงเรียนในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน การสร้างเจตคติเชิงบวก และการปรับตัวเชิงนวัตกรรมขององค์กร ทั้งนี้ การสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีของครู และการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจยังเป็นปัจจัยเชิงคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโดยรวมของสถานศึกษา ดังนั้น การบริหารงานบุคคลเชิงคุณภาพจึงควรถูกบูรณาการเป็นกลยุทธ์หลักในการพัฒนาโรงเรียนยุคใหม่

สรุปผลการวิจัย

การบริหารงานบุคคล ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่่น้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.44$, $\sigma = 0.68$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ประสิทธิผลสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่่น้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.34$, $\sigma = 0.64$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการผลิตนักเรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่่น้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 โดยภาพรวมรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.537$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการกับด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง กับด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และที่มีความสัมพันธ์กัน น้อยที่สุด ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ กับ ด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่่น้อย สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการพัฒนาครูก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ โดยแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพ งานแก่ครูและบุคลากรก่อนมอบหมายหน้าที่ มีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ มากขึ้น

1.2 จากผลการวิจัย ประสิทธิผลสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่่น้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 พบว่า ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหาร สถานศึกษาควรส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาโดยการพัฒนางานองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีนวัตกรรมการและเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการบริหารและการเรียนรู้ และพัฒนาบุคลากรให้เกิดทักษะและเตรียมพร้อม สำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในโลกยุคปัจจุบัน

1.3 จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าศูนย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 คู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ กับด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การสนับสนุนให้มีการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ครูมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ และเกิดการพัฒนาให้นักเรียนให้มีความรู้ มีทักษะ เพื่อให้ให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรทำการศึกษาการวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล เพื่อนำผลข้อมูลมาบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

3.2 ควรศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างการบริหารงานด้านอื่น ๆ กับประสิทธิผลสถานศึกษา เช่น การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลสถานศึกษา การบริหารงานงบประมาณกับประสิทธิผลสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. สืบค้นจาก

<https://www.moe.go.th/B2%E0%B8%95%E0%B8%B4-%E0%B8%9E-%E0%B8%A8-2560/>.

_____. (2567). *นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2569*. สืบค้นจาก

<https://www.moe.go.th/B268-69.pdf>.

กรรณ ภู่มะลิ. (2556). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์).

ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา : ยุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *วิธีการวิจัยทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปาริชาติ สติภา. (2559). *การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5*. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).

ริชญา บุญช่วย, เบญจพร ชนะกุล และ โอนทัย ประสาน. (2568). *การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1*. *วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม*, 3(1), 76–88.

วิจิตร ศรีอำน. (2545). *การบริหารการศึกษาในทศวรรษใหม่*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. (2567). *แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. ร้อยเอ็ด: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.

Castetter, W. B., & Young, I. P. (2000). *The Human Resource Function in Educational Administration*. New Jersey: Prentice-Hall.

Dessler, G. (2013). *Human resource management*. (13th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

Gulick, L. & Urwick, L. (1937). *Papers on the Science of Administration*. New York: Institute of Public Administration.

Hoque, K. E., & Atheef, M. (2024). A review of human resource management practices and their impact on school performance (2012–2022). *Human Resources Management and Services*, 6(1), 3392–3392.

Hoy, W.K. & Miskel, C. G. (2008). *Educational administration: Theory, research, and Practice*. (8th ed.). New York: McGraw-Hill.