

Personnel Administration of School Administrators under The Special
Education Center Efficiency Promotion Network Group 9,
Office of Special Education Administration

Kanjanaporn Sriprathum

Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University Roiet Campus

Porntiwa Chanayotha

Teachers at the Master of Education Program, Mahamakut Buddhist University
Roiet Campus

Corresponding Author: aoae6783@gmail.com

Received: January 27, 2025 Revised: May 26, 2025 Accepted: November 6, 2025

Abstract

The objectives of this research are 1. to study the current conditions, desirable conditions, and essential needs of personnel administration of school administrators under the Special Education Center Efficiency Promotion Network Group 9, Office of Special Education Administration 2. to collect suggestions about personnel administration of school administrators under the Special Education Center Efficiency Promotion Network Group 9, Office of Special Education Administration. The data were collected from 226 teachers. The instrument used for data collection was a 5-level estimation-scale questionnaire with content accuracy of 0.67–1.00 and a confidence level of 0.98. The statistics used for data analysis were percentages, means, standard deviations, the Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}), and content analysis.

The results showed that the overall current condition of personnel administration among school administrators under the Special Education Center Efficiency Promotion Network Group 9, Office of Special Education Administration, was high, and the overall desirable condition was also high. The collect suggestions about personnel administration of school administrators included 1) manpower planning and positioning – analyzing information for mission and manpower needs of the institutions 2) recruitment and appointment, selection of subjects appropriate to the workload 3) the performance appraisal should be aimed at developing and expanding the potential of personnel, reflect reality, accurate and fair 4) strengthening operational efficiency - management to promote efficiency and motivation to work, continuous and comprehensive development of human potential 5) resigning from government service - provide knowledge and create understanding of working according to government regulations and strictly and fairly implement government regulations.

Keywords: Personnel Administration, School Administrators, The Special Education Center

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

กาญจนาพร ศรีประทุม

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
พรทิพา ชนะโยธา

อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

Corresponding Author: aoae6783@gmail.com

ได้รับบทความ: 27 มกราคม 2568 ปรับปรุงแก้ไข: 26 พฤษภาคม 2568 ตอบรับตีพิมพ์: 6 พฤศจิกายน 2568

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ
จำเป็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษา
พิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 2. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหาร
งานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย
ที่ 9 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู จำนวน 226 คน เครื่องมือที่ใช้
เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.67 – 1.00 และความ
เชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความต้องการ
จำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริม
ประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สภาพปัจจุบัน
โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงาน มีค่าดัชนี (PNI_{modified}) มากที่สุด 2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สำนัก
บริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลัง ผู้บริหารสถานศึกษาควรสำรวจอัตราตำแหน่ง
ที่ขาดแคลน วิเคราะห์ภารกิจ สภาพความต้องการกำลังคนให้สอดคล้องกับสถานศึกษา 2) การสรรหา
และบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรคัดเลือกสาขาวิชาที่เหมาะสมกับภาระงาน 3) การประเมินผล
การปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประเมินที่มุ่งพัฒนาศักยภาพบุคลากร สะท้อนความเป็นจริง
และยุติธรรม 4) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารจัดการ
เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน การพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ครอบครัว และ 5) การออก
จากราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความรู้และสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระเบียบราชการ
อย่างเคร่งครัดและเป็นธรรม

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา, ศูนย์การศึกษาพิเศษ

บทนำ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 กำหนดให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคล ส่งผลให้ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคลเปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ยังกำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารจัดการ 4 ด้าน ได้แก่ วิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษาโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) การบริหารการศึกษาไม่อาจจำกัดอยู่เพียงการกำหนดนโยบายหรือการจัดวางโครงสร้างองค์กรเท่านั้น หากแต่ยังต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างยิ่ง

การบริหารงานบุคคล ถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการองค์กร เพราะบุคลากร คือปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย (วิโรจน์ สารรัตน์, 2555) การบริหารงานบุคคลที่ดีจึงมุ่งเน้นการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ พัฒนา ส่งเสริมสมรรถภาพ และรักษากำลังใจ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ในสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลมีรอบการดำเนินงานที่มุ่งเน้นความคล่องตัว เป็นอิสระ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีขวัญกำลังใจ และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนโดยตรง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีภารกิจหลักในการวางแผนอัตราากำลังและกำหนดตำแหน่ง สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เสริมสร้างประสิทธิภาพ วินัยและรักษาวินัย การออกจากราชการ อย่างไรก็ตามการบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ซับซ้อน เนื่องจากต้องบริหารจัดการกับบุคลากรที่มีความหลากหลาย ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และปัจจัยด้านจิตใจและอารมณ์ ซึ่งทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาอาจประสบปัญหาที่แตกต่างกันไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

ศูนย์การศึกษาพิเศษมีบทบาทหน้าที่หลัก คือ การจัดและส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการให้ความช่วยเหลือระยะแรกเริ่มและการบำบัดฟื้นฟูและเตรียมความพร้อมทางการศึกษาให้แก่เด็กพิการทุกประเภท ให้เข้าสู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนอนุบาล โรงเรียนเรียนร่วม โรงเรียนเฉพาะความพิการ ศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเป็นแหล่งพัฒนาฝึกอบรมให้แก่ผู้ดูแลเด็กพิการหรือบุคลากรที่จัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการและให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพเด็กพิการโดยครอบครัวและชุมชนด้วยกระบวนการทางการศึกษา (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, ม.ป.ป.) จากบทบาทของศูนย์การศึกษาพิเศษดังกล่าว พบว่า การดำเนินงานในศูนย์การศึกษาพิเศษมีบุคลากรที่มีหลากหลายวิชาเอก บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ตรงตามความถนัด บุคลากรขาดการประสานงานที่ดี มีการเข้าและขอลาออกของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีสับเปลี่ยนบุคลากรในการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่าย สถานศึกษาได้รับข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ไม่ครบถ้วน ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนางานบริหารงานบุคคล และยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาต่อไป

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

จากแนวคิดสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานของผู้บริหารร่วมกับครูหรือบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีแนวทาง แบบแผนในการดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ มีความคิดที่สร้างสรรค์ สนับสนุนความสามารถที่โดดเด่นของบุคลากรให้เป็นที่ยอมรับของสังคม

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ความหมายของการบริหารงานบุคคลมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

พิมพ์พัทธา สินธุรัตน์ (2556) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดหา และการจัดให้บุคคลเกิดการพัฒนา ทั้งในด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ การบำรุงรักษาบุคคล ทั้งในด้านความรู้และขวัญกำลังใจ ตลอดจนการให้พ้นจากงานเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

Beach (1980) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับนโยบายและโครงการเกี่ยวกับตัวบุคคล การคัดเลือกบุคคลฝึกอบรม การกำหนดสิ่งตอบแทนต่าง ๆ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์กรหรือหน่วยงาน

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา โดยจัดคนให้ทำงานได้ตรงตามความถนัด ความสามารถของคน สามารถทำงานให้หน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด มีความก้าวหน้า มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากร ในหน่วยงานของตนและหน่วยงานอื่น

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล การจัดองค์กรเพื่อดำเนินการด้านต่าง ๆ มีรูปแบบแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์และลักษณะของกิจการ องค์กรประกอบสำคัญขององค์กรมี 2 ส่วน คือ งานและคน องค์กรจำเป็นต้องมีองค์ประกอบทั้ง 2 ที่ดี คือ มีคนหรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

มุณีเราะห์ เจ๊ะมิง (2559) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีความสำคัญมาก เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์ รู้หลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญก้าวหน้าและส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

วราดา ณ ลานคา (2560) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลที่มีความสำคัญต่อผู้บริหารในองค์กรทุกคน เพราะสภาพองค์การในทุกวันนี้มีปัญหามากจากอิทธิพลและการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมเป็นอันมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาให้มากที่สุด ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งการบริหารงานบุคคลถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้ มีทักษะ มีกำลังใจ และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ

วิภาดา สารมัย (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า 1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร

สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในแต่ละด้านมีดังนี้ ด้านการวางแผนกำลังคน และการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำรอบกำลังคนครูให้สอดคล้องกับระเบียบของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) โดยขอแต่งตั้งจากต้นสังกัด และประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ครู ด้านการสรรหาและ แต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งบุคลากรให้ตรงกับสาขาวิชาเอกที่สถานศึกษา ขาดแคลน ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้านการรักษาพยาบาล สวัสดิการ และความปลอดภัย ควรส่งเสริมการเลื่อนตำแหน่ง ทางวิชาการเพื่อเป็นการยกย่องและสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี ตลอดจนแต่งตั้ง คณะกรรมการอาคารสถานที่ดูแลสิ่งแวดล้อมให้พร้อมใช้งานและปลอดภัย รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการแสดงออกถึงการทำงานอย่างเป็นประชาธิปไตย สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรควบคุมดูแล ติดตาม และบันทึกข้อมูลของเจ้าหน้าที่รัฐและบุคลากร เพื่อหา แนวทางแก้ไขหรือพัฒนาบุคลากรในด้านที่บกพร่อง และในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องยึดหลักความถูกต้องและยุติธรรม โดยวิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลพฤติกรรมของครู ข้าราชการ และบุคลากร เพื่อปลูกฝังทัศนคติและความคิดที่ดี โดยครูควรมีส่วนร่วมในการประชุมที่เกี่ยวข้อง กับการส่งเสริมวิชาชีพครู

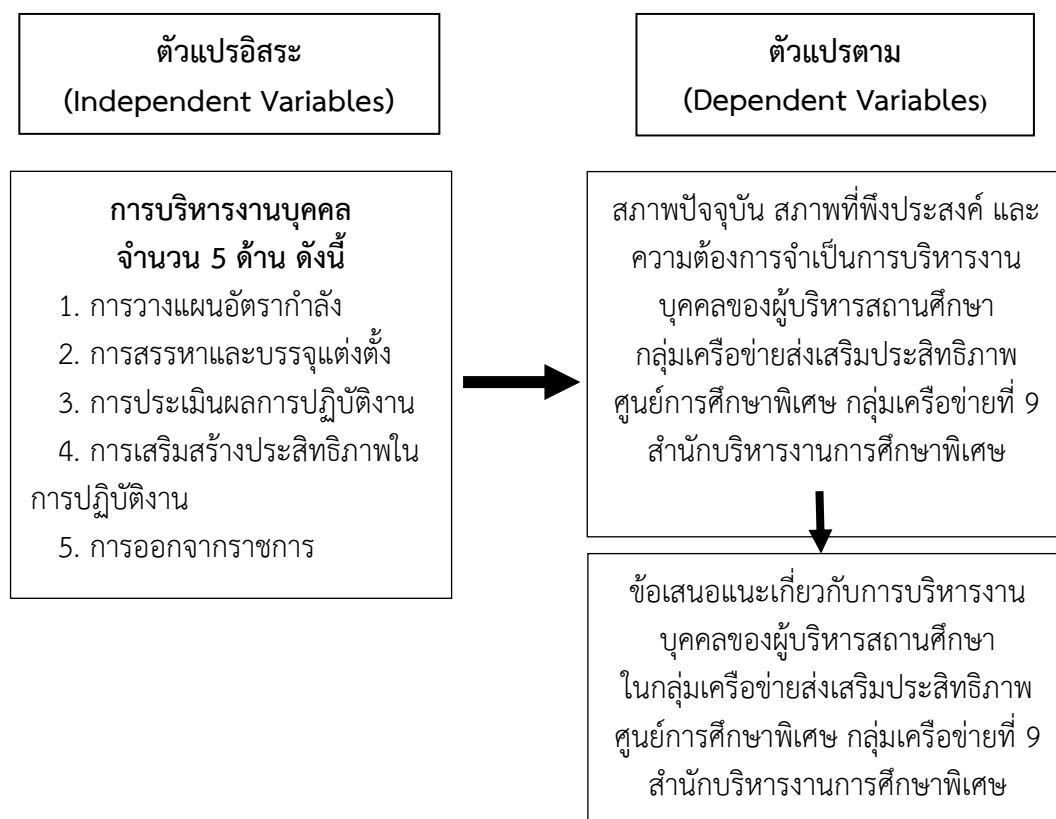
ศศิวิมล คนเสียม (2563) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า 1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง มีการวิเคราะห์ภารกิจและความต้องการ กำลังคนของสถานศึกษา 2) ด้านการสรรหาและแต่งตั้ง มีการเสนอความต้องการอัตรากำลังคนดำเนินการ แต่งตั้ง การย้าย และการโอนข้าราชการครู 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีการแจ้งระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอนการดำเนินการ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารับทราบ 4) ด้านวินัย และการรักษาวินัย มีการประชุมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา 5) ด้านอภยการราชการ มีการติดตามผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุกับสถานศึกษา ของตน 6) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลและติดตามการทำงานของข้าราชการครู

Cahyati et al (2024) กล่าวว่า การบริหารจัดการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นหัวใจสำคัญ ของการจัดการทรัพยากรบุคคลในสถาบันการศึกษา โดยกลยุทธ์การบริหารจัดการทั้งสำหรับครูและ นักศึกษานั้นมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนผลลัพธ์การเรียนรู้ที่มีคุณภาพสูง นอกจากนี้ การพัฒนา วิชาชีพยังถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยยกระดับทักษะและคุณภาพของผู้สอน ในขณะเดียวกัน การประเมินกิจกรรมในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้สามารถติดตามและประเมินผล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินงานตามนโยบายการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพของการเรียนรู้ต้องอาศัย ความร่วมมือจากหลายภาคส่วน รวมถึงการมีส่วนร่วมที่จริงจัง จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับต่าง ๆ

Shlenova and Grechanyk (2024) กล่าวว่า การวิเคราะห์ความท้าทายและโอกาสที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการบุคลากรทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา โดยมีจุดเน้นที่การพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการ เพื่อยกระดับผลลัพธ์ด้านการศึกษาและเพิ่มประสิทธิภาพการวิจัยให้ดียิ่งขึ้น กิจกรรมสำคัญในกระบวนการบริหาร ได้แก่ การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากร สนับสนุนเสรีภาพทางวิชาการ และผลักดันนวัตกรรม ด้านวิทยาศาสตร์ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้อาจารย์สามารถดำเนินการวิจัย เผยแพร่งานวิชาการ และทำงานร่วมกับเครือข่ายระดับนานาชาติได้ ในขณะเดียวกันเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารจำเป็นต้องได้รับเครื่องมือที่ทันสมัย

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำขอบข่ายการดำเนินการบริหารงานบุคคลของนักวิชาการศึกษา ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ (2550); จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555); ภารดี อนันต์นาวิ (2557); วาราดา ณ ลานคา (2560); นกัสมรณ์ มูลสิน (2561); วิภาดา สารมัย (2562) และ ศศิวิมล คนเส้งยม (2563) มาสังเคราะห์โดยนำด้านที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ตามภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนี้ ได้แก่ ครู จำนวน 543 คน ศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 จำนวน 9 ศูนย์ (งานข้อมูลสารสนเทศ กลุ่มแผนและงบประมาณ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู จำนวน 226 คน ศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970) และทำการสุ่มแบบสัดส่วน (Stratified Random Sampling) โดยการแบ่งประชากรออกเป็นประชากรกลุ่มย่อยก่อน แล้วสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามโดยแบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย 5 ด้าน จำนวน 50 ข้อ ดังนี้

- | | |
|--|--------------|
| 1. การวางแผนอัตรากำลัง | จำนวน 10 ข้อ |
| 2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง | จำนวน 10 ข้อ |
| 3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน | จำนวน 10 ข้อ |
| 4. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | จำนวน 10 ข้อ |
| 5. การออกจากราชการ | จำนวน 10 ข้อ |

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นลักษณะคำถามปลายเปิด จำนวน 5 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด นำหนังสือขออนุญาตผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 9 ศูนย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยได้ติดต่อกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนัดแนะและชี้แจงขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล โดยศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 จำนวน 9 ศูนย์ เลือกกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่ระบุของศูนย์การศึกษาพิเศษแต่ละศูนย์ที่จะให้ข้อมูลในครั้งนี้

3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง สามารถเข้าถึงข้อมูลได้รวดเร็ว
ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามโดยใช้ Google form

3.4 ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาเปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลขเพื่อนำไปคำนวณค่าทางสถิติ
ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้น ดังนี้

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ
(Checklist) ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริม
ประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นแบบมาตรา
ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2553) ใช้วิธีการวิเคราะห์โดยหา
ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการกำหนดค่าคะแนนมี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยมาก

การแปลความหมายของข้อมูล พิจารณาจากค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์จุดกลาง (Midpoint)
ของระดับช่วงคะแนน 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2553) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยมาก

4.3 การประเมินความต้องการจำเป็นข้อมูลจากการใช้แบบสอบถามตอนที่ 2 เพื่อหาความ
ต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ
ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อแสดงระดับความต้องการ
จำเป็นในด้านต่าง ๆ โดยใช้ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ (สุวิมล ว่องวานิช, 2562) ซึ่งมีสูตรในการคำนวณ คือ

$$PNI_{modified} = (I - D) / D$$

โดย I (Important) หมายถึง ระดับความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดหรือสภาพที่พึงประสงค์

D (Degree of success) หมายถึง สภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

4.4 รวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่าย
ส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และนำ
ข้อเสนอแนะมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้าน

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้าน

(n=226)								
การบริหารงานบุคคล ของผู้บริการ สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ		
1) การวางแผน อัตรากำลัง	3.71	0.76	มาก	4.75	0.49	มากที่สุด	0.28	3
2) การสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง	3.69	0.78	มาก	4.75	0.49	มากที่สุด	0.29	2
3) การประเมินผล การปฏิบัติงาน	3.69	0.80	มาก	4.76	0.50	มากที่สุด	0.29	2
4) การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	3.64	0.79	มาก	4.76	0.50	มากที่สุด	0.31	1
5) การออกจาก ราชการ	3.69	0.78	มาก	4.74	0.53	มากที่สุด	0.28	3
รวม	3.68	0.78	มาก	4.75	0.50	มากที่สุด	0.29	-

จากตาราง 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.76) รองลงมา คือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.78) ด้านการออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.78) และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.80) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.79)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.50) และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.50) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.49) และด้านการสรรหา

และบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.49) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการออกจากราชการ ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.53)

ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าดัชนี ($PNI_{modified} = 0.31$) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าดัชนี ($PNI_{modified} = 0.29$) และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าดัชนี ($PNI_{modified} = 0.29$) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีค่าดัชนี ($PNI_{modified} = 0.28$) และด้านการออกจากราชการ มีค่าดัชนี ($PNI_{modified} = 0.28$)

2. รวบรวมข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะที่ได้จากแบบสอบถามมารวบรวมความการจำเป็นแต่ละด้านของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 226 คน มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

ตาราง 2 ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

การบริหารงานบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง		
1.1 ควรมีการสำรวจอัตรากำลังที่ขาดแคลน	60	57.14
1.2 ควรมีการวิเคราะห์ภารกิจ สภาพความต้องการกำลังคนให้สอดคล้องกับสถานศึกษา	45	42.86
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง		
2.1 ควรมีการคัดเลือกสาขาวิชาที่เหมาะสมกับภาระงาน เช่น นักสหวิชาชีพ	65	61.90
2.2 ควรมีวิธีการสรรหาและคัดเลือกที่เป็นระบบ โปร่งใส และยึดหลักธรรมาภิบาล	40	38.10
3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน		
3.1 ควรมีการประเมินที่มุ่งพัฒนาและต่อยอดศักยภาพบุคลากร	67	63.81
3.2 ควรมีการประเมินผลที่สะท้อนความเป็นจริง เที่ยงตรง และยุติธรรม	38	36.19
4. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
4.1 ควรมีการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพและแรงจูงใจในการทำงาน	72	68.57
4.2 ควรมีดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องและครอบคลุม	33	31.43
5. ด้านการออกจากราชการ		
5.1 ควรให้ความรู้และสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระเบียบราชการ	68	64.76
5.2 ควรมีการดำเนินการตามระเบียบราชการอย่างเคร่งครัดและเป็นธรรม	37	35.24

จากตาราง 2 พบว่า มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีข้อเสนอแนะ 2 ประเด็น คือ ควรมีการสำรวจอัตรากำลังที่ขาดแคลน และควรมีการวิเคราะห์ภารกิจ สภาพความต้องการกำลังคนให้สอดคล้องกับสถานศึกษา
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีข้อเสนอแนะ 2 ประเด็น คือ ควรมีการคัดเลือกสาขาวิชาที่เหมาะสมกับภาระงาน เช่น นักสหวิชาชีพ และควรมีวิธีการสรรหาและคัดเลือกที่เป็นระบบ โปร่งใส และยึดหลักธรรมาภิบาล
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีข้อเสนอแนะ 2 ประเด็น คือ ควรมีการประเมินที่มุ่งพัฒนา และต่อยอดศักยภาพบุคลากร และควรมีการประเมินผลที่สะท้อนความเป็นจริง เพียงตรง และยุติธรรม
4. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีข้อเสนอแนะ 2 ประเด็น คือ ควรมีการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพและแรงจูงใจในการทำงาน และควรมีดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องและครอบคลุม
5. การออกจากราชการ มีข้อเสนอแนะ 2 ประเด็น คือ ควรให้ความรู้และสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระเบียบราชการ และควรมีการดำเนินการตามระเบียบราชการอย่างเคร่งครัดและเป็นธรรม

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

จากผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 ในสภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตระหนักและให้ความสำคัญกับบทบาทการบริหารงานบุคคลในทุกมิติ ทั้งเชิงวางแผน พัฒนา และติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างครอบคลุม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศศิวิมล คนเสี้ยม (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็น พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการแจ้งภาระงานและหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน และผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

วิภาดา สารัมย์ (2562) ที่กล่าวถึงแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในด้านการวางแผนกำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง โดยผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำกรอบกำลังคนให้สอดคล้องกับระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและคณะกรรมการบุคลากรทางการศึกษา โดยขอแต่งตั้งจากต้นสังกัด ประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ครู

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็น พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรให้ทำงานในหน้าที่สอดคล้องกับคุณวุฒิทางการศึกษา เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนบุคลากรที่จะรับผิดชอบการปฏิบัติงานแต่ละสัดส่วน และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Simbolon et al. (2023) ที่กล่าวว่า การจัดการบุคลากรทางการศึกษาครอบคลุมกิจกรรมหลายด้าน ตั้งแต่การกำหนดบรรทัดฐาน มาตรฐาน ขั้นตอน การสรรหา การพัฒนา การบริหาร ความเป็นอยู่ที่ดี ไปจนถึงการเลิกจ้างบุคลากรในสถาบันการศึกษา ทั้งนี้มีเป้าหมายเพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรบุคคลด้านการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ตรงตามเป้าหมายขององค์กร ในการวางแผนกำลังคนด้านการศึกษา มีขั้นตอนสำคัญ 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผนตอบสนองความต้องการในอนาคต การรักษาสสมดุลกำลังคน การวางแผนเกี่ยวกับการสรรหา การคัดเลือก และการเลิกจ้างบุคลากร รวมถึงการวางแผนพัฒนากำลังคน สำหรับกระบวนการพัฒนาบุคลากรนั้นประกอบด้วยหลายขั้นตอน เช่น การระบุความต้องการของบุคลากร การกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนา การออกแบบเนื้อหา การใช้หลักการเรียนรู้ การดำเนินการแผน และการประเมินผล ด้วยการดำเนินแผนพัฒนาอย่างพิถีพิถันและมีประสิทธิภาพในทุกขั้นตอน กิจกรรมเหล่านี้คาดว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน และได้เสนอแนวทางการบริหารแบบรายบุคคลที่จะช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและความภักดี รวมถึงการปรับจำนวนบุคลากรให้สัมพันธ์กับความต้องการงาน เพื่อเพิ่มผลผลิตและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ นอกจากนี้ การสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็งในฝ่ายบริหาร การส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้าง และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเติบโตในสายอาชีพ ล้วนเป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จและความยั่งยืนของสถาบัน

3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็น พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยวิธีการ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยมีแนวปฏิบัติที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา สารัมย์ (2562) กล่าวถึง การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุมดูแลโดยติดตามและบันทึกข้อมูลของเจ้าหน้าที่รัฐและบุคลากร เพื่อหาแนวทางแก้ไขหรือพัฒนาบุคลากรในด้านที่บกพร่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Cahyati et al (2024) ที่กล่าวว่า กลยุทธ์การบริหารจัดการสำหรับครูและนักเรียนนั้นมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนผลลัพธ์การเรียนรู้ที่มีคุณภาพสูง นอกจากนี้การพัฒนาวิชาชีพยังถือเป็น

องค์ประกอบสำคัญที่ช่วยยกระดับทักษะและคุณภาพของผู้สอน ในขณะเดียวกันการประเมินกิจกรรมในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้สามารถติดตามและประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็น พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดให้มีการศึกษาดูงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเปิดโลกทัศน์การทำงาน เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการส่งเสริมเจตคติที่ดีให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการอบรมพัฒนาบุคลากรและพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดปฐมนิเทศข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาก่อนเข้าปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Cahyati et al. (2024) ที่กล่าวว่า กลยุทธ์การบริหารจัดการทั้งสำหรับครูและนักเรียนนั้นมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนผลลัพธ์การเรียนรู้ที่มีคุณภาพสูง นอกจากนี้ การพัฒนาวิชาชีพยังถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยยกระดับทักษะและคุณภาพของผู้สอน ในขณะเดียวกันการประเมินกิจกรรมในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้สามารถติดตามและประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินงานตามนโยบายการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพของการเรียนรู้ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน รวมถึงการมีส่วนร่วมที่จริงจังจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับต่าง ๆ ทั้งนี้ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและองค์กร เช่น การจัดการอย่างมีระบบ กฎระเบียบ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โครงสร้างพื้นฐาน ความร่วมมือระหว่างบุคคลและองค์กร ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมภายนอก ล้วนส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา เมื่อเข้าใจถึงความสำคัญของการจัดการครูและบุคลากรทางการศึกษา และนำกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพมาใช้ สถาบันการศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพพร้อมศักยภาพในการแข่งขัน ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีต่อคุณภาพการศึกษาที่ได้รับจากนักเรียน และสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาในภาพรวมได้อย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Shlenova and Grechanyk (2024) กล่าวว่า จุดเน้นที่การพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการเพื่อยกระดับผลลัพธ์ด้านการศึกษาและเพิ่มประสิทธิภาพการวิจัยให้ดียิ่งขึ้น กิจกรรมสำคัญในกระบวนการบริหาร ได้แก่ การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากร สนับสนุนเสรีภาพทางวิชาการ และผลักดันนวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้อาจารย์สามารถดำเนินการวิจัย เผยแพร่งานวิชาการ และทำงานร่วมกับเครือข่ายระดับนานาชาติได้ ในขณะเดียวกัน เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารจำเป็นต้องได้รับเครื่องมือที่ทันสมัยเพื่อช่วยจัดการกระบวนการทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านการออกจากราชการ สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็น พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประพฤติตนไม่เหมาะสม เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงลูกจ้างข้าราชการในกรณีขาดคุณสมบัติ และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดเก็บข้อมูลของผู้ออกจากราชการอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนิช ศรีลำคำ (2558) กล่าวถึง การบริหาร

งานบุคคลในการดำเนินการใด ๆ ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการของสถานศึกษาต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของส่วนราชการ กรณีมีผู้กระทำผิดวินัย อีกทั้งการดำเนินงานการยื่นเรื่องอุทธรณ์ ร้องทุกข์ เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม และการเสริมสร้างการป้องกันการกระทำผิดตลอดจนการดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาของส่วนราชการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และการออกจากราชการ มีขอบข่ายงานดังนี้ 1) อนุญาตลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง 2) สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือเสนอให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาแล้วแต่กรณี

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลในปัจจุบันจะอยู่ในระดับมาก แต่การวิจัยนี้ได้ชี้ให้เห็นอย่างเฉพาะเจาะจงว่าการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นระหว่างการปฏิบัติงานในปัจจุบันกับสิ่งที่พึงประสงค์ในการพัฒนาและสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะที่เป็นรูปธรรมสำหรับการบริหารงานบุคคลในแต่ละด้าน เป็นข้อเสนอแนะที่ปฏิบัติได้จริงสำหรับแต่ละมิติของการบริหารงานบุคคล เช่น สำหรับด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควรมีการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพและแรงจูงใจในการทำงาน และมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องและครอบคลุม ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวางแผนและดำเนินงาน

3. การวิจัยได้วัดผลและแสดงข้อมูลเชิงประจักษ์ระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นข้อมูลที่สามารถนำไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจในการปรับปรุงนโยบายและแนวปฏิบัติที่เฉพาะเจาะจงได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย จากผลการวิจัยการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความต้องการจำเป็นที่สูงที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการศึกษาดูงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเปิดโลกทัศน์การทำงาน ส่งเสริมเจตคติที่ดี และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะนำไปใช้ จากผลการวิจัยที่ได้ข้อสรุปและอภิปรายมานั้น ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ดังต่อไปนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการแจ้งภาระงานและหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างทั่วถึง มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแจ้งภาระงานและหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

อย่างทั่วถึงเพื่อให้บุคลากรได้ทราบข้อมูลไปในทิศทางเดียวกัน ควรมีการชี้แจงให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ และรับฟังความเห็นของครูเพื่อนำมาพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไข

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนบุคลากรให้ทำงานในหน้าที่สอดคล้องกับคุณวุฒิทางการศึกษา มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรดำเนินการที่เป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง สรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามกำลังบุคลากรที่ขาดหรือวิชาเอกที่ต้องการที่เหมาะสมตามความต้องการของสถานศึกษา หรือมีคุณสมบัติและความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตรงตามสายงาน

3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการจัดประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยการประเมินการปฏิบัติงานจากสภาพจริง ควบคู่กับเอกสารรายงานผลการปฏิบัติงาน และมีการสะท้อนผลการปฏิบัติให้แก่บุคลากรได้รับทราบ เพื่อการพัฒนาปรับปรุงตนเอง และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดให้มีการศึกษาดูงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเปิดโลกทัศน์การทำงาน มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดอบรมและส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้รูปแบบการทำงานที่มีความหลากหลาย ที่จะนำมาสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5. ด้านการออกจากราชการ จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประพฤติตนไม่เหมาะสม มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด ต้องยึดหลักกฎระเบียบของทางราชการตามกฎหมายให้ถูกต้อง การพิจารณาและอนุมัติการลาออก ยึดตามหลักข้อปฏิบัติตนของราชการและข้อบัญญัติวินัยราชการ มีการสืบข้อเท็จจริงก่อนให้ออกจากราชการตามระเบียบการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน ควรหาข้อเท็จจริงหลาย ๆ ด้าน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกระทรวงกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. บริษัท สยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.
- จอมพงศ์ มงคลนิช. (2554). *การศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน: การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. สถาบันเทคโนโลยีสยาม.
- จอมพงศ์ มงคลนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี]*.
- นภัสภรณ์ มูลสิน. (2561). *การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]*. DSpace at Silpakorn University. <https://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/handle/123456789/2332>
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม*, 3(1), 22–25. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jemmsu/article/view/148945>
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พิมพ์พัทธา สินธูรัตน์. (2556). *การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล: กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยี ตะวันออก (อี.เทค) [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม]*. ฐานข้อมูลงานวิจัย มหาวิทยาลัยสยาม. <https://e-research.siam.edu/kb/the-case-study-of-human-resource-management-eastern>
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. มนตรี.
- มุณีเราะห์ เจ๊ะมิง. (2559). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่]*.
- วาราดา ณ ลานคา. (2560). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์]*.

- วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). *แนวคิดทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 8). ทิพย์วิสุทธิ.
- วิภาดา สารมัย. (2562). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. DSpace at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. <https://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/handle/123456789/3716>
- ศศิวิมล คนเสียม. (2563). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครนายก* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. DSpace at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. <https://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/handle/123456789/3983>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (ม.ป.ป.). *ประวัติความเป็นมา*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. <https://special.obec.go.th/seb/seb-staging/about/history>
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 4). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Beach, D. S. (1980). *Personnel: The Management of People At Work* (4th ed.). Macmillan
- Cahyati, E., Miranda, D., Windasari, W., & Cindy, A. H. (2024). Manajemen Efektif Pendidik dan Tenaga Kependidikan Untuk Menciptakan Pembelajaran Yang Berkualitas. *TSAQOFAH*, 4(3), 1510–1521. <https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i3.2891>
- Krejcic, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Shlenova, M. & Grechanyk, O. (2024). Managing Academic Personnel in Higher Education: Current Challenges and Future Directions. *Наукові інновації та передові технології*, 10(38), 105–115. [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-10\(38\)-105-115](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-10(38)-105-115)
- Simbolon, A. M. Y., Syam, H., Sesmiarni, Z., Zakir, S., Mulia, E., & Yunita, I. (2023). The Concept of Education Personnel Management in Educational Institutions. *GIC Proceeding*, 1, 16–29. <https://doi.org/10.30983/gic.v1i1.119>