

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษา กับความสำเร็จของการ
บริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1*

THE RELIATIONSHIP BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATION AND THE
SUCCDESS OF HUMEN RESOURCE MANAGEMENT IN SMALL
EDUCATIONAL INSTITITIONS UNDER THE SUPHANBURI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

กอบภณ แสงสมบัติ¹, ปฐมเกียรติ ไชยคำ², สังคม จันทร์วิเศษ³, กิจผจญ แมตเมือง⁴
และ พัชรา แยมสำราญ⁵

Kobpon Sangsombut¹, Pathomkiat Chaiyakham², Sungkom Chanvises³, Kitphagon Matmuaeng⁴
and Patchara Yamsamran⁵

¹⁻⁵มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

¹⁻⁵Western University, Thailand

Corresponding Author's Email: asiriporn1993@gmail.com

วันที่รับบทความ : 27 มกราคม 2569; วันแก้ไขบทความ 7 กุมภาพันธ์ 2569; วันตอบรับบทความ : 9 กุมภาพันธ์ 2569

Received 27 January 2026; Revised 7 February 2026; Accepted 9 February 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาใน
สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 2)

Citation:



* กอบภณ แสงสมบัติ, ปฐมเกียรติ ไชยคำ, สังคม จันทร์วิเศษ กิจผจญ แมตเมือง และ พัชรา แยมสำราญ. (2569).
ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษา กับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(1), 1579-1600.
Kobpon Sangsombut, Pathomkiat Chaiyakham, Sungkom Chanvises, Kitphagon Matmuaeng
and Patchara Yamsamran. (2026). The Reliotionship Between School Administration And The Succdess Of
Humen Resource Management In Small Educational Institutions Under The Suphanburi Primary Educational
Service Area Office 1. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(1), 1579-1600.;

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

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

เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารสถานศึกษากับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยผู้วิจัยจัดทำแบบเชิงปริมาณ มีขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 273 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรทาร์ยามาเน่ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับการบริหารสถานศึกษาและปัจจัยสนับสนุน การบริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เมื่อวิเคราะห์ภาพรวม และรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ที่ตั้งไว้ว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การบริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการ 4 งานหลัก ได้แก่ งานวิชาการ บุคลากร งบประมาณ และทั่วไป อย่างเคร่งครัด และเป็นระบบ ซึ่งส่งผลให้การบริหารจัดการโดยรวมมีประสิทธิผลสูงกว่าที่คาดการณ์

2) ระดับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลและคุณลักษณะผู้บริหาร ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จากการวิเคราะห์พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ที่ตั้งไว้ว่าอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ วีรศักดิ์ โภสุโข (2564) ที่ระบุว่าปัจจัยด้าน พฤติกรรมผู้นำและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล บริหารงาน

3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับความสำเร็จ การบริหารสถานศึกษากับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิเคราะห์พบว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยพร อินทรไชย (2563) ที่พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกสูงต่อการบริหารงาน

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, การบริหารสถานศึกษา, ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล

Abstract

This research aimed to: 1) examine the level of school administration in small-sized schools under the Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 1; (2) investigate the level of success of personnel administration in small-sized schools under the Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 1; and (3) study the relationship between school administration and the success of personnel administration in small-sized schools under the Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 1. The study employed a quantitative research design. The sample consisted of 273 participants, determined using Yamane's formula. A questionnaire was used as the data collection instrument. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The research findings revealed that: The level of school administration and supporting factors of school administration in small-sized schools, when analyzed overall and by individual aspects, was found to be at the highest level. This result was inconsistent with the research hypothesis, which expected the level to be high. This may be due to school administrators placing strong emphasis on and strictly adhering to school administration principles, particularly in managing the four core administrative areas: academic affairs, personnel, budget, and general administration, in a systematic manner. As a result, the overall effectiveness of school administration exceeded expectations.

1. The level of success of personnel administration and administrators' characteristics in small-sized schools was also found to be at the highest level, which was inconsistent with the research hypothesis that anticipated a high level. However, this finding is consistent with the concept proposed by Weerasak Koonsukho (2021), which emphasizes that leadership behavior and administrators' vision are key factors influencing the success of personnel administration.

2. The relationship between school administration and the success of personnel administration in small-sized schools was found to be at a very high level, which was inconsistent with the research hypothesis that predicted a high level of correlation. This finding is consistent with the research of Chaiporn Intrachai (2020), which indicated that administrators' characteristics play a significant role in enhancing the success of personnel administration.

Keywords: Relationships, school Administration, success of Human Resource Management

บทนำ

เมื่อมองถึงคุณภาพการศึกษาในประเทศไทยพบว่ากำลังเผชิญกับความท้าทายที่เกิดจาก ปัจจัยสำคัญหลายประการ อาทิ การจัดสรรงบประมาณที่ไม่เพียงพอและข้อจำกัดด้านเทคโนโลยี นอกจากนี้ ยังมีประเด็นที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับระบบ ได้แก่ หลักสูตรที่ไม่ได้ถูกปรับให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา การเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผลการทดสอบเป็นหลัก ปัญหาความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงการศึกษา รวมถึงคุณภาพและการพัฒนาทางวิชาชีพของบุคลากรครู เหตุปัจจัยทั้งหมดเหล่านี้ ส่งผลให้ระบบการศึกษายังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการและการพัฒนาศักยภาพของเด็กและเยาวชนได้อย่างเต็มที่ ส่วนการบริหารสถานศึกษานับเป็นภารกิจหลัก ที่ผู้บริหารจำต้องดำเนินการด้วยความเป็นเลิศ เพื่อสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด จากทรัพยากรที่มีอยู่ภายในองค์กร เนื่องจากองค์ประกอบเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการมักเผชิญกับ ความท้าทายหลายด้าน ประเด็นแรก คือ ความไม่ชัดเจนเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งรวมถึงการขาดวิสัยทัศน์และทิศทางที่แน่ชัดในการบริหาร ตลอดจนการตัดสินใจที่อิงความรู้และประสบการณ์ที่ไม่เพียงพอ นอกจากนี้ ความสามารถในการจัดการทรัพยากรยังเป็นข้อจำกัด โดยเฉพาะการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์, ทรัพยากรสำหรับการเรียนการสอน, และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ข้อจำกัดเหล่านี้ยิ่งทวีความรุนแรงขึ้น ในสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งมักประสบปัญหา การขาดแคลนครูและบุคลากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในบางรายวิชา เมื่อพิจารณาอัตราส่วนที่จำกัดต่อจำนวนนักเรียน ปัญหาเชิงกระบวนการ ยังมีส่วนสำคัญ อาทิ การบริหารที่ยังยึดติดกับระบบราชการที่มีขั้นตอนที่ซับซ้อนและเป็นทางการมากเกินไป อันอาจนำไปสู่ การตัดสินใจที่ล่าช้า

และขาดความยืดหยุ่นในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ยิ่งไปกว่านั้น การพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรครูอาจไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ ทั้งในด้านการฝึกอบรม การเข้าถึงเทคโนโลยีใหม่ ๆ และการพัฒนาทักษะการสอน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการปรับตัวตามพลวัตการศึกษา ท้ายที่สุด ความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาอาจถูกบั่นทอนจากการ ขาดความสัมพันธ์และความร่วมมือ ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การขาดกลไกการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ และปัญหาการจัดการ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ความสะอาด ความปลอดภัย และอาคารเรียน

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา นับเป็นภารกิจหลักที่สำคัญยิ่ง ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อสนับสนุนให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติการตอบสนองต่อพันธกิจของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้กรอบของกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามการกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาคือการ กำกับดูแล ส่งเสริม และสนับสนุน ให้โรงเรียนสามารถดำเนินภารกิจหลักทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ, ด้านงบประมาณ, ด้านการบริหารทั่วไป, และด้านการบริหารงานบุคคลอย่างไรก็ตาม จากการศึกษาการบริหารสถานศึกษาใน โรงเรียนขนาดเล็ก พบว่ามีประเด็นท้าทายหลายประการ เมื่อเปรียบเทียบกับ โรงเรียนขนาดใหญ่ มักพบการใช้งบประมาณและทรัพยากรที่ไม่เต็มประสิทธิภาพ และมีคุณภาพการศึกษาในระดับต่ำ นอกจากนี้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้และการทดสอบระดับชาติยังไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้ชี้ให้เห็นว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และส่วนใหญ่ประสบปัญหาคล้ายคลึงกัน ซึ่งมี ข้อจำกัดเชิงโครงสร้างหลายประการ อาทิ ปัญหาบุคลากรครูไม่เพียงพอ หรือ ครูไม่ครบตามชั้นเรียน ปัญหาการโยกย้ายบุคลากร และความล่าช้าในกระบวนการสรรหาหรือแต่งตั้งบุคลากร ปัจจัยเหล่านี้ ล้วนส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องและประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน

ประเด็นปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการบริหารงานสถานศึกษา โดยมีบทบาทสำคัญ ในการช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคลสำหรับผู้บริหารใน สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เพื่อให้สามารถนำไป

ประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด
ในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสุพรรณบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสุพรรณบุรี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารสถานศึกษากับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสุพรรณบุรี เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

1. การบริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสุพรรณบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก
2. ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสุพรรณบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก
3. การบริหารสถานศึกษากับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสุพรรณบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสุพรรณบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการ รวบรวมข้อมูลเชิงวิชาการ เพื่อเป็นรากฐานในการวิจัย โดยมีการ ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ทั้งในส่วนของแนวคิด, ทฤษฎี, และผลงานวิจัยที่ได้มีการศึกษาดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

หลักการและความหมายของการบริหารงานบุคคล

ความมุ่งหมายหลักของการบริหารงานบุคคลตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม) คือ การส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาประชากรไทยให้เป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์ คือเป็นผู้ที่มีคุณธรรม มีความสามารถ และสามารถใช้ชีวิตร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว มาตรา 39 จึงได้กำหนดสาระสำคัญให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยแบ่งภารกิจหลักออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ, ด้านงบประมาณ, ด้านการบริหารบุคคล, และด้านการบริหารทั่วไป การดำเนินการนี้มีเจตจำนง เพื่อให้ระบบการศึกษาสามารถสร้างทั้งคนและความรู้สู่สังคม โดยเน้นการพัฒนาทั้งด้านคุณธรรม, คุณภาพ, สมรรถภาพ, และประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นไปตามหลักการและแนวคิด

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล ในบริบทนี้ หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการแบบองค์รวม ซึ่งผู้บริหารได้ใช้ทั้ง วิทยาศาสตร์ (Science) และศิลป์ (Art) ในการดำเนินการตั้งแต่การพิจารณาเพื่อสรรหา, บรรจุ, และแต่งตั้งบุคลากรที่มีความสามารถและความเหมาะสมให้เข้ามาร่วมปฏิบัติงานในหน่วยงาน ตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน จะมีการจัดทำประวัติ, การพัฒนา, และการบำรุงรักษาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพและดำรงชีวิตอยู่ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

สเตียร์ (Steers, 1977: 104) เสนอว่า พฤติกรรมขั้นสุดท้าย หรือการกระทำที่แสดงออกของแต่ละบุคคลนั้น เป็นผลลัพธ์ที่ถูกกำหนด โดยปฏิภณาร่วมกันระหว่าง ความต้องการส่วนตัวของบุคลากร และ การรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมขององค์กร ทั้งนี้ เมื่อบุคลากรเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กรและได้รับความใส่ใจจากผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ก็จะนำไปสู่ ความพึงพอใจและความสุขสูงสุดในการปฏิบัติงาน ในท้ายที่สุดภาวะความสุขและความพึงพอใจนี้จะ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิด ประสิทธิภาพของงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ การเป็นกระบวนการบริหารจัดการบุคลากร ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาภายใต้การกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้

การบริหารงานบุคคลถือเป็น ปัจจัยหลัก (Key Element) ในการบริหารงานทั้งหมด ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อน กิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ให้สามารถดำเนินการไปจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงาน

ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล ในบริบทนี้หมายถึง ชุดของกระบวนการเชิงกลยุทธ์ ที่มุ่งเน้นการ ดึงดูดและธำรงรักษา บุคลากรที่มีคุณภาพให้เข้ามาปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งครอบคลุมภารกิจหลัก ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง, การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง, การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ, การกำกับดูแลด้านวินัยและการรักษาวินัย, ตลอดจนการจัดการจัดการกระบวนการออกจากราชการ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล

ความหมายความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 8 (7) ได้บัญญัติถึงอำนาจและหน้าที่ของ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) โดยให้ ก.พ. มีภารกิจหลัก ในการกำกับดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงและกรมต่าง ๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความเป็นธรรมและมาตรฐาน ในการบริหารทรัพยากรบุคคล นอกจากนี้ ก.พ. ยังมีอำนาจในการตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตาม พ.ร.บ. นี้ โดยได้รับมอบอำนาจให้สามารถเรียกเอกสารและหลักฐาน จากส่วนราชการ หรือสั่งให้ผู้แทนส่วนราชการ, ข้าราชการ, หรือบุคคลใด ๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริงได้ และเพื่อสนับสนุนภารกิจดังกล่าว ก.พ. ยังมีอำนาจออกระเบียบเพื่อให้กระทรวงและกรมต่าง ๆ รายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนไปยัง ก.พ. ด้วยเหตุนี้ จึงกำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมาส่งให้สำนักงาน ก.พ. เป็นประจำทุกปี ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้เน้นย้ำให้ทุกส่วนราชการให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยต้องดำเนินการให้เป็นไปตามแนวทางและมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ทั้ง 5

มาตรฐานความสำเร็จทั้ง 5 มิติ มีความครอบคลุมอย่างสมบูรณ์ ในทุกภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการต้องดำเนินการ ดังนั้น มาตรฐานเหล่านี้จึงสามารถใช้เป็นแนวทางเชิงปฏิบัติ ให้แก่ส่วนราชการและจังหวัดในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บรรลุความสำเร็จและเกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม ผลลัพธ์ที่ต้องการ คือ การมีข้าราชการที่พร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กร, การที่ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย

และพันธกิจ, และการที่ข้าราชการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม โดยยึดมั่นตามหลักคุณธรรม, หลักความสามารถ, หลักผลงาน, และหลักความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน ยิ่งไปกว่านั้น ส่วนราชการและจังหวัดยังสามารถใช้มาตรฐานดังกล่าวเป็นเครื่องมือ ในการประเมินความสำเร็จ ของการบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเองได้

สรุปได้ว่า ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล หมายถึง สถานะที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วง ตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ผลลัพธ์ที่ตามมาคือ การที่สถานศึกษาสามารถบรรลุผลตาม ประสิทธิภาพที่คาดหวัง ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จโดยรวมขององค์กรในที่สุด

ความสำคัญเกี่ยวกับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล

ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล นั้น มีความเกี่ยวพันอย่างใกล้ชิด กับปัจจัยภายในสถานศึกษา เนื่องจาก การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ล้วนต้องอาศัย การบริหารจัดการปัจจัยหลายส่วน ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ (คน), วัสดุ, งบประมาณ, แผนงาน, นโยบาย, และกลยุทธ์ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้เป็นเครื่องมือสำคัญ ที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

องค์ประกอบของการประเมินความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล

ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลจะเกิดขึ้นได้มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับ การประเมินผล โดยอาศัย แบบแผนการประเมินที่ถูกต้องและมีความชัดเจน ตามแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) เกี่ยวกับการประเมินระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กร ทั้งในภาครัฐและเอกชน ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการประเมินระบบทรัพยากรบุคคลนั้นได้ ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) จึงได้กำหนด องค์ประกอบหลัก 4 ส่วน ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การดำเนินการที่สถานศึกษาจัดให้มี นโยบาย, แผนงาน, และมาตรการด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีความเชื่อมโยงและสนับสนุน เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการจัดทำ แผนการบริหารกำลังคน ทั้งในระยะปัจจุบันและในอนาคต เพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง, สามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร, และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารบุคคล หมายถึง ภาระหน้าที่ที่สถานศึกษาต้องรับผิดชอบ ต่อผลการตัดสินใจด้านการบริหารงานบุคคล ตลอดจน การกำกับดูแลและการดำเนินการด้านวินัย โดยมีรากฐานมาจากหลักการสำคัญ คือ หลักความสามารถ, หลักคุณธรรม

, หลักนิติธรรม, และหลักสิทธิมนุษยชน ซึ่งการดำเนินการทั้งหมดต้องเป็นไปอย่างโปร่งใสและ ยุติธรรม ในทุกขั้นตอนของการบริหารบุคคลส่วนคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง แนวทางที่องค์กรใช้กำหนด นโยบาย, แผนงาน, และโครงการ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งรวมถึง การทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ระบบงาน, และบรรยากาศการทำงาน พร้อมกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ในการบริหาร เพื่อส่งเสริม ให้บุคคลได้ใช้ความสามารถและศักยภาพเต็มที่ นอกจากนี้ ยังต้องมีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกตามความต้องการของบุคลากร และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้ แนวทางการประเมินความสำเร็จการบริหารงานบุคคลทั้ง 5 มิติ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) เพื่อนำมาประเมินความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เนื่องจาก การที่สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ถือเป็นตัวชี้วัดหลักของความสำเร็จ ในการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อองค์กรไม่น้อยไปกว่าประสิทธิผล หากองค์กรขาดประสิทธิภาพจะส่งผลให้องค์กรอาจต้องยุติการดำเนินงานลงได้ ดังนั้น ประสิทธิภาพ (Effectiveness) คือ การบรรลุสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ส่วน ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ กระบวนการที่เกิดจากความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น การที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายได้อย่างแท้จริง องค์กรนั้นจะต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กันไป ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรทุกแห่งมุ่งหวังให้เกิดขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

1. โครงสร้างองค์กร

สมคิด บางโม (2558, น. 127-130) ได้กล่าวถึง การจัดองค์การ ว่าเป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่การงาน บุคลากร และปัจจัยทางกายภาพต่าง ๆ ขององค์กร โดยมีการหลักที่สำคัญของการจัดองค์การ มีดังนี้

1) การกำหนดหน้าที่การงาน การกำหนดหน้าที่การงานนั้นขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ขององค์กร หน้าที่การงานและภารกิจ จึงหมายถึง กลุ่มของกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุ

วัตถุประสงค์ขององค์กร หน้าที่การงาน มีอะไรบ้าง และมีกี่กลุ่ม ขึ้นอยู่กับกลุ่มเป้าหมายขององค์กร ลักษณะขององค์กรและขนาดขององค์กร

2) การแบ่งงาน (Division of Work) หมายถึง การแยกงาน หรือรวม หน้าที่การงานที่มีลักษณะเดียวกัน หรือใกล้เคียงกันไว้ด้วยกัน หรือแบ่งงานตาม ลักษณะเฉพาะของงานแล้วมอบงานนั้น ๆ ให้แก่บุคคล หรือกลุ่มบุคคล ที่มีความสามารถ หรือความถนัดในการทำงานนั้น ๆ โดยตั้งเป้าหมายหน่วยงานย่อยขึ้นมารับผิดชอบ

3) หน่วยงานที่สำคัญขององค์กร ได้แก่ หน่วยงานหลัก (Line) หน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) และหน่วยงานอนุกรม (Auxiliary) การแบ่งหน่วยงาน ทำให้เห็นลักษณะของหน่วยงานเด่นชัดยิ่งขึ้น หน่วยงานหลัก หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่โดยตรงกับวัตถุประสงค์ขององค์กร และบุคคลที่ปฏิบัติงานที่ขึ้นตรงต่อสายการบังคับบัญชา องค์กรทุกแห่งจะต้องประกอบด้วย หน่วยงานหลัก ซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์โดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร ในธุรกิจขนาดเล็กมักจะมีแต่หน่วยงานหลักเท่านั้น อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบทุกอย่างอยู่กับผู้เป็นเจ้าของหรือผู้จัดการ สมาชิกทุกคนอยู่ภายใต้การควบคุมสั่งการจากผู้จัดการแต่เพียงผู้เดียว

4) สายการบังคับบัญชา (Chain of Command) หมายถึง ความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นระหว่างผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ทราบว่าการติดต่อสื่อสาร มีทางเดินอย่างไร มีการควบคุมและรับผิดชอบอย่างไร

สรุปว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง การแบ่งสายงาน สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา อย่างชัดเจน ทำให้ทราบเกี่ยวกับระบบงาน ขอบบังคับ ระเบียบวิธีปฏิบัติ หน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ตลอดจนมีการกำหนดนโยบาย และแผนงานที่มีความชัดเจนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้

2. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2562: 41) ได้กล่าวว่า ทักษะการใช้เทคโนโลยี หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นใช้เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ได้ อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ การจัดทำแผนปฏิบัติงาน จัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา การวิเคราะห์สภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปฏิบัติงาน การจัดงานสารบรรณ การจัดงานการเงิน บัญชี และพัสดุ และในการจัดระบบติดต่อสื่อสารเพื่อการประสานงานได้ดี

สรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถพื้นฐาน ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ที่มีอยู่ในปัจจุบันได้อย่างหลากหลายในการพัฒนากระบวนการทำงานให้มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ และใช้ในการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษา เผยแพร่ข้อมูล ประชาสัมพันธ์ กิจกรรมภายในสถานศึกษา ให้กับผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชนได้รับทราบอย่างถูกต้องและทั่วถึง

3. การจูงใจในการปฏิบัติงาน

ประยงค์ ศรีโทมี (2563: 12) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นที่ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาอย่างมุ่งมั่น เพื่อให้เกิดการตอบสนองในการทำงานตามเป้าหมายขององค์กร

อัคนิบุตร ปัญญาภา (2565: 12) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การจูงใจ หรือแรงจูงใจ หมายถึง การใช้วิธีการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ต้องการออกมา เพื่อความสำเร็จในการดำเนินงานในสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีการกระตุ้นให้เกิดขึ้นภายในจิตใจ และภายนอกจิตใจของบุคคล ซึ่งจะเป็นหน้าที่และความสามารถเฉพาะของผู้บริหารในการใช้ความสามารถกระตุ้น และดึงพฤติกรรมที่ต้องการออกมาจากตัวบุคคลได้ และการสร้างแรงจูงใจก็จำเป็นต้องทำให้เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ โดยการจัดการเกี่ยวกับตำแหน่งงาน หน้าที่ให้เป็นไปตามความสามารถ ความถนัด การยกย่อง ชมเชย การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม

4. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

ทักษะ การสื่อสาร หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างความเข้าใจระหว่างผู้ร่วมงานเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารได้มอบหมายงานด้วยการถ่ายทอดคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร ประสานงานระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสถานศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ เขียนบันทึก หรือคำสั่ง เกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีรายละเอียดที่ชัดเจนสามารถทำความเข้าใจได้ ชี้แจงเกี่ยวกับระเบียบการปฏิบัติงานในหน้าที่และข้อราชการต่าง ๆ ด้วยวิธี ที่หลากหลาย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการ กับผู้ร่วมงาน สื่อความหมาย ด้วยการพูด เขียนสั่งการ ที่ชัดเจน เข้าใจง่าย เพื่อให้งานสำเร็จตามกรอบเวลาที่กำหนด สื่อสาร เพื่อกำหนด ขอบเขต อำนาจ หน้าที่ ของผู้ร่วมงาน เพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน

สรุปได้ว่า การสื่อสารภายในองค์กร หมายถึง การแลกเปลี่ยนข้อมูล การสะท้อนข้อมูล การประสานงาน การติดต่อระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นเครื่อง ในกระบวนการบริหารจัดการงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยการสื่อสารที่เหมาะสม มีความชัดเจน เป็นรูปธรรม ให้ความหมายที่สามารถเข้าใจได้ตรงกันตามวัตถุประสงค์

5. ภาวะผู้นำ

สมพงษ์ เกษมสิน (2559: 220) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำใช้อิทธิพล หรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ที่มี ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน

สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความสามารถในการมอบหมายงานบุคคล และบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจ โดยผู้บริหารได้รับการยอมรับ ยกย่อง และไว้วางใจ จากครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษา ด้วยการประสานงาน ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความพึงพอใจ และมีความสุขในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในสถานศึกษา และร่วมกันปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษาจนสำเร็จด้วยความจริงใจ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเพื่อสำรวจความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสายผู้สอนในสถานศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเล็ก ตามแนวคิดของสตีเยร์ (Steers, 1977) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 75 แห่ง ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 57 คน และ 2) ข้าราชการครูสายผู้สอน จำนวน 506 คน รวมทั้งหมด 563 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1)

2) กลุ่มตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วย ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 50 คน และข้าราชการครูสายผู้สอน จำนวน 223 คน รวมทั้งหมด 273 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตร Taro Yamane's Formula ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 273 คน

สูตรคำนวณของ Taro Yamane's Formula

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

เมื่อ: n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ที่นิยมใช้คือ 0.05 (5%)

ระดับความเชื่อมั่น 95% เป็นค่ามาตรฐานที่นิยมใช้ในงานวิจัย

โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) ตามประเภทตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสายผู้สอนในสถานศึกษา เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมและเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) โดยสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน ประสบการณ์ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กร 2) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 3) การมุ่งเน้นในการปฏิบัติงาน 4) การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร 5) ภาวะผู้นำ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ด้าน 1) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ 2) ประสิทธิภาพของการบริหารบุคคล 3) ประสิทธิผลของการบริหารบุคคล 4) ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารบุคคล และ 5) คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาแนวคิด หลักการของการบริหารงานบุคคล โดยยึดตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาด

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบ เสนอแนะ และนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความถูกต้อง

5. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้อง จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับเนื้อหา (Index of item objective congruence: IOC) ซึ่งข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .50-1.00 คัดเลือกไว้สามารถใช้ได้

6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูสายผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน

7. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูสายผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 273 ฉบับ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และติดตามการตอบกลับเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและถูกต้อง

3. การตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการ ตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของคำตอบในแบบสอบถามเพื่อลดความคลาดเคลื่อนของข้อมูล

4. การจัดหมวดหมู่ข้อมูล ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามจะถูกจัดหมวดหมู่ตามตัวแปรที่กำหนด เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check list) นำมาแจกแจงความถี่เป็นรายชื่อใช้วิเคราะห์คำนวณหาค่า ร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับ การบริหารสถานศึกษา ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการคำนวณวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ภาพรวมและราย

ด้าน ลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert's five rating scale) น้อยที่สุด

4. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) รายด้านและภาพรวมลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's five rating scale) 5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ใช้การแปลผล

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการบริหารสถานศึกษาและปัจจัยสนับสนุน

การบริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เมื่อวิเคราะห์ภาพรวม และรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ที่ตั้งไว้ว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การบริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการ 4 งานหลัก ได้แก่ งานวิชาการ บุคลากร งบประมาณ และทั่วไป อย่างเคร่งครัด และเป็นระบบ ซึ่งส่งผลให้การบริหารจัดการโดยรวมมีประสิทธิภาพสูงกว่าที่คาดการณ์

2. ระดับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลและคุณลักษณะผู้บริหาร

ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จากการวิเคราะห์พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ที่ตั้งไว้ว่าอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับ แนวคิดของ วีรศักดิ์ โกยสุโข (2564) ที่ระบุว่าปัจจัยด้าน พฤติกรรมผู้นำและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะเฉพาะ อาทิ ภาวะผู้นำ การตัดสินใจที่เฉียบ

แหลม และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ ประกอบกับการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึง การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจน การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน จึงนำไปสู่ การส่งเสริมการพัฒนาครู การจัดสภาพแวดล้อม การเรียนรู้ และการ ใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นรากฐานของความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในระดับสูง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับความสำเร็จ

การบริหารสถานศึกษากับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิเคราะห์พบว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยพร อินทรไชย (2563) ที่พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกสูงต่อการบริหารงาน

การอภิปรายผล

ผู้วิจัยจึงนำมาซึ่งการอภิปรายผลการวิจัยตามประเด็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ระดับการบริหารสถานศึกษาและปัจจัยสนับสนุน การบริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เมื่อวิเคราะห์ภาพรวม และรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ที่ตั้งไว้ว่าอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ วรเชษฐ์ จันทร์ภิรมย์ (2545) ได้ศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน พบว่าการบริหารงานวิชาการได้มี การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาทุกด้าน 9 ด้านคือ การบริหารงานด้านวิชาการด้านหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน ด้านการประเมินผล ด้านการนิเทศภายใน ด้านการพัฒนาบุคลากร ทางวิชาการ ด้านการบริหารโครงการ ด้านการวิจัยและพัฒนาและการบริการงานด้านวิชาการ ด้านการประเมินผลงานส่วนปัญหาการบริการงานด้านวิชาการด้านหลักสูตรคือครูขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำสาระสำคัญต่าง ๆ ของหลักสูตรใหม่ข้อเสนอแนะ ควรจัดอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำสาระหลักสูตรการเรียนรู้ของหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแก่คณะครูตลอดจนผู้เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ปัญหาการดำเนินงานวิชาการด้านการเรียนการสอน คือสถานศึกษาขาดแคลนครูจำนวนครูไม่ครบ

ข้อเสนอแนะควรจัดรวมโรงเรียน ของห้องเรียนที่อยู่ใกล้เคียงเข้าด้วยกัน ข้อเสนอแนะปัญหาการบริหารงานวิชาการ ด้านพัฒนาบุคลากรทางวิชาการคือ ขาดการส่งเสริมและพัฒนาให้ครูได้ศึกษาดูงานในสถานศึกษา ที่ประสบความสำเร็จ โดยทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา ได้ให้ความสำคัญและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การบริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการ 4 งานหลัก ได้แก่ งานวิชาการ บุคลากร งบประมาณ และทั่วไป อย่างเคร่งครัด และเป็นระบบ ซึ่งส่งผลให้การบริหารจัดการโดยรวมมีประสิทธิภาพสูงกว่าที่คาดการณ์ พบว่า สอดคล้องกับสมคิด บางโม (2558) ที่ได้ระบุไว้ว่า โครงสร้างองค์กร ควรมีการแบ่งสายงาน สายการบังคับบัญชา อำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบของครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา อย่างชัดเจน ทำให้ทราบเกี่ยวกับระบบงาน ข้อบังคับ ระเบียบวิธีปฏิบัติ หน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ตลอดจนมีการกำหนดนโยบาย และแผนงานที่มีความชัดเจนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้

2. ระดับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลและคุณลักษณะผู้บริหาร ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จากการวิเคราะห์พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ที่ตั้งไว้ว่าอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ วีรศักดิ์ โกยสุโข (2564) ที่ระบุว่าปัจจัยด้าน พฤติกรรมผู้นำและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะเฉพาะ อาทิ ภาวะผู้นำ การตัดสินใจที่เฉียบแหลม และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ ประกอบกับการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึง การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจน การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน จึงนำไปสู่ การส่งเสริมการพัฒนาครู การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และการ ใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นรากฐานของความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในระดับสูง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับความสำเร็จ การบริหารสถานศึกษากับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิเคราะห์พบว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยพร อินทรไชย (2563) ที่พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกสูงต่อการบริหารงาน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุป

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล จึงควรมีการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง เพื่อรักษาและพัฒนาความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล โดยมีเรื่องปัจจัยสำคัญต่อความสัมพันธ์สูงในเรื่อง 1. การบริหารจัดการสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรรักษามาตรฐาน และให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การบริหารสถานศึกษา ในงานหลักทั้ง 4 ด้าน (งานวิชาการ บุคลากร งบประมาณ และทั่วไป) อย่างเคร่งครัดและต่อเนื่อง 2. คุณลักษณะและภาวะผู้นำโดยผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมคุณลักษณะ ที่สำคัญต่อการบริหารงานบุคคล เช่น ภาวะผู้นำ การตัดสินใจที่เฉียบแหลม และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนองค์กร 3. การบริหารงานบุคคลเชิงรุก โดยผู้บริหารควรเน้นการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จโดยตรง โดยเฉพาะด้านการมุ่งเน้นในการปฏิบัติงาน และการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน นอกจากนี้ ควรให้ความสำคัญต่อ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance) ของบุคลากร เพื่อรักษาแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงาน **ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งนี้** การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้ 1. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ (Practical Recommendations) เป็นข้อเสนอแนะที่มุ่งเน้นการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อรักษาและพัฒนาความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล โดยอ้างอิงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง และด้านที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสัมพันธ์สูง 1.1 การบริหารจัดการสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาควร รักษามาตรฐาน และให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การบริหารสถานศึกษาใน งานหลักทั้ง 4 ด้าน (งานวิชาการ บุคลากร งบประมาณ และทั่วไป) อย่างเคร่งครัดและต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นรากฐานสำคัญของความสำเร็จโดยรวม 1.2 คุณลักษณะและภาวะผู้นำโดยผู้บริหารสถานศึกษาควร ส่งเสริมคุณลักษณะ ที่สำคัญต่อการ

บริหารงานบุคคล อาทิ ภาวะผู้นำ การตัดสินใจที่เฉียบแหลม และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนองค์กร 1.3 การบริหารงานบุคคลเชิงรุกโดยผู้บริหารควรเน้นการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จโดยตรง โดยเฉพาะด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน และการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน นอกจากนี้ ควรให้ความสำคัญต่อ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance) ของบุคลากร เพื่อรักษาแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะของการวิจัยข้างต้น จึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้ 1. ขยายขอบเขตพื้นที่ ควรมีการวิจัยในลักษณะเดียวกันในสถานศึกษาขนาดเล็กของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลและสร้างองค์ความรู้ที่ครอบคลุมบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กในระดับประเทศ 2. การวิจัยเชิงคุณภาพ: ควรมีการวิจัย เชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จสูง (Best Practice) เพื่อศึกษา กลไกและวิธีการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ (เช่น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การจูงใจ) ให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น 3. การวิจัยเชิงสาเหตุและผล: ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผล (Causal Relationship) หรือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อระบุว่าปัจจัยด้านใดของการบริหารสถานศึกษา มีอำนาจในการทำนาย (Predictive Power) ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลได้มากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- ชัยพร อินทาไชย. (2566). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนขนาดเล็กในกลุ่มบูรพาศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. ใน *การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปัทมา ประทุมสุวรรณ. (2562). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- ประยงค์ ศรีโทมี. (2567). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่
เทศบาลตำบลหนองตำลิ่ง จังหวัดชลบุรี. *วารสารศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต*
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 4(1), 11.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 (มาตรา 8 (7))
- วรเชษฐ์ จันทร์ภิรมย์. (2546) *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการ*
ประถมศึกษา อำเภอมะนัง จังหวัดลำพูน. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วีรศักดิ์ โทยสุโข. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา. ใน
รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สมคิด บางโม. (2561). *การจัดการศึกษา : ปัญหาและการพัฒนาระบบการศึกษาของชาติ*.
อยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมพงษ์ เกษมสิน (2565). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. ใน *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต*.
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- อัครนิบุตร ปัญญาภา (2566). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหาร. ใน *ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร*
การศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Goodyear
Publishing Co.
- Yamane, T. (1967). *Elementary sampling theory*. Prentice-Hall.