

วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2
Organization Culture Influences of Personnel Administration of Schools
under Songkhla Primary Educational Service Area Office 2

ญาดา ไชยสุวรรณ

Yada Chaisuwan

จรัส อติวิทยากรณ์

Jarus Atiwithayaporn

คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

E-mail: yada.cha064@hu.ac.th



Received: 6 March 2025; Revised: 17 August 2025; Accepted: 29 August 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 2)ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 และ 3)ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ และการบริหารงานบุคคล มีความเชื่อมั่น 0.961 และ 0.987 ตามลำดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1)วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ(X_3) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ(X_2) วัฒนธรรมแบบปรับตัว(X_1) และวัฒนธรรมแบบราชการ(X_4) 2)การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร(Y_4) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง(Y_2) ด้านวินัยและการรักษาวินัย(Y_3) และด้านการวางแผนอัตรากำลัง(Y_1) 3) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ(X_2) สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 ได้ดีที่สุด รองลงมาคือ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (X_3) และ วัฒนธรรมแบบปรับตัว(X_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.848 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.719 หรือมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 71.90 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.686 + 0.088X_1 + 0.551X_2 + 0.173X_3$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$(Zy)^{\wedge} = 0.150ZX_1 + 0.551ZX_2 + 0.173ZX_3$$

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การ, การบริหารงานบุคคล, โรงเรียน

Abstract

This research article aimed to 1) to study the level of organizational culture in schools under the jurisdiction of the Songkhla Primary Education Service Area Office 2, 2) to study the level Personnel Adminstertion in schools under the jurisdiction of the Songkhla Primary Education Service Area Office 2, and 3) to study the organizational culture that influences Personnel Adminstertion in schools under the jurisdiction of the Songkhla Primary Education Service Area Office 2. The sample group used in this research consisted of 297 teachers in schools under the jurisdiction of the Songkhla Primary Education Service Area Office 2. The research instruments used were questionnaires on organizational culture and Personnel Adminstertion, with reliability values of 0.961 and 0.987, respectively. The statistical methods used for analysis included frequency, percentage, standard deviation, and multiple regression analysis.

The findings are as follows: 1) The overall and individual levels of organizational culture in schools under the jurisdiction of the Songkhla Primary Education Service Area Office 2 are at the highest level. The ranking from highest to lowest is as follows: Clan culture (X3), Achievement-oriented culture (X2), Adaptive culture (X1), and Bureaucratic culture (X4). 2) The overall and individual levels of Personnel Adminstertion in schools under the jurisdiction of the Songkhla Primary Education Service Area Office 2 are at the highest level. The ranking from highest to lowest is as follows: Personnel development (Y4), Recruitment and appointment (Y2), Discipline and maintaining discipline (Y3), and Workforce planning (Y1). 3) Achievement-oriented culture (X2) can best predict Personnel Adminstertion in schools under the jurisdiction of the Songkhla Primary Education Service Area Office 2, followed by Clan culture (X3) and Adaptive culture (X1), with statistical significance at the 0.001 level. The multiple correlation coefficient (R) is 0.848, and the coefficient of determination (R^2) is 0.719, indicating a prediction power of 71.90%. The regression equation is as follows

Raw score regression equation :

$$Y^{\wedge} = 0.686 + 0.088X_1 + 0.551X_2 + 0.173X_3$$

Standard score regression equation :

$$(Zy)^{\wedge} = 0.150ZX_1 + 0.551ZX_2 + 0.173ZX_3$$

Keywords: Organization, Personnel Administration, Schools

บทนำ

การบริหารจัดการสถานศึกษาแต่ละแห่ง มีรูปแบบเฉพาะอาจมีความคล้ายคลึงในบางด้าน เช่น การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานทั่วไป งบประมาณ และบุคคล ซึ่งระบบบริหารเหล่านี้จะเป็นที่รู้จักและเข้าใจในกลุ่มบุคลากร และกลายเป็นค่านิยมและพฤติกรรมในการทำงาน เมื่อทำต่อเนื่องจะเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การ ที่ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและสร้างจิตสำนึกที่ดีให้แก่บุคลากร ทำให้การตัดสินใจและการทำงานมีความเข้าใจและไปในทิศทางเดียวกัน (ปิยนันท์ ศิริโสภส, 2565) การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับนโยบายกระทรวงศึกษาธิการที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้และศักยภาพของคนไทยในทุกช่วงวัย ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน การสร้างค่านิยมและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษาจึงสำคัญในการพัฒนาองค์กรและทำให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (สุกัญญา ลำสัน, 2565)

วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญต่อองค์การในหลายด้าน โดยเฉพาะในการเสริมสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความผูกพันของบุคลากรกับองค์การ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อกระบวนการทำงานและความสำเร็จขององค์การ หากองค์การมีวัฒนธรรมที่ดีและเหมาะสม บุคลากรจะมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน แต่หากวัฒนธรรมมีความขัดแย้งหรือไม่พัฒนาไปตามยุคสมัย องค์การอาจล้มเหลวได้ การสร้างและสนับสนุนวัฒนธรรมที่เหมาะสมจะช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จในระยะยาว (จิราภรณ์ พงษ์พัง, 2565) การสร้างวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาจะประกอบไปด้วยแบบแผนและพฤติกรรมที่เกิดจากค่านิยมและความเชื่อของบุคลากร ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคลากรยอมรับและปฏิบัติต่อกันมานาน เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจและปรับตัวตามสภาพแวดล้อม การทำงานในสถานศึกษาจึงต้องสอดคล้องกับวัฒนธรรมที่ทุกคนยอมรับและปฏิบัติต่อกัน ซึ่งส่งผลให้สถานศึกษาสามารถทำงานไปในทิศทางเดียวกัน การยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนจากการแข่งขันและการพัฒนาทักษะบุคลากรต่างๆ เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมในสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว, มุ่งผลสำเร็จ, เครือญาติ, และราชการ ซึ่งมีผลต่อการทำงานและการบริหารบุคลากรในสถานศึกษา (กานต์นรี ประสพสุข, 2563; จิราภรณ์ พงษ์พัง, 2565)

การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญของทุกหน่วยงาน โดยเฉพาะในโรงเรียนที่ต้องมีครูเป็นทรัพยากรหลักในการปฏิบัติงาน การบริหารบุคคลต้องดำเนินการอย่างคล่องตัวภายใต้กฎหมายและระเบียบเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน การบริหารงานบุคคลมีบทบาทในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ลดปัญหาความขัดแย้ง และช่วยให้องค์การเติบโตอย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, 2551) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีความสำคัญในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและพัฒนาบุคลากร หากไม่มีการจัดการที่เป็นระบบ สถานศึกษาจะไม่บรรลุเป้าหมายการบริหารงานบุคคลต้องคำนึงถึงการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การรักษาวินัย และการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีอิทธิพลจากวัฒนธรรมองค์การ การกำหนดขอบเขตภารกิจในบริบทของสถานศึกษาและพฤติกรรมบุคลากรจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร ลดปัญหาความขัดแย้ง และส่งเสริมการทำงานร่วมกันเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (ปทุมพร กาญจนอรรถ, 2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 มีการบริหารจัดการบุคคลที่มีประสิทธิภาพโดยเน้นการพัฒนาผู้นำสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิทยฐานะ และมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนา การบริหารงานบุคคลในพื้นที่ 5 อำเภอมีเป้าหมายเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาผ่านการทดสอบ O-NET และการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสะท้อนจากผลการประเมินการ

บริหารจัดการที่ได้คะแนนดีเยี่ยมในทั้งสามมาตรฐาน การบริหารจัดการบุคคลเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ และการพัฒนาบุคลากรได้รับการยอมรับจากภายนอก ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยในฐานะครูในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 เล็งเห็นถึงปัญหาการเชื่อมโยงระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานบุคคล และสนใจศึกษาว่า วัฒนธรรมองค์การจะมีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดหรือไม่ อย่างไร โดยหวังว่าผล การศึกษานี้จะช่วยสร้างแนวทางของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลาเขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลาเขต 2
3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีลำดับขั้นตอนและวิธีการดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สงขลาเขต 2 ปีการศึกษา 2566 ทั้งหมด 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอหาดใหญ่ อำเภอรัตนบุรี อำเภอบางกล่ำ อำเภอคลองหอยโข่ง และอำเภอควนเนียง รวม 125 โรงเรียน จำนวน 1,260 คน ได้กำหนดขนาดกลุ่ม ตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie, R. V. & Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 297 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากไม่ใส่คืน

2. เครื่องมือการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยพิจารณาภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ ได้จากการศึกษา สังเคราะห์ วิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถาม แบบสำรวจรายการ (Check list) สอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียนที่สังกัด ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรม องค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 พัฒนามาจาก แบบสอบถามของ อารยา ศรีสุข (2564) และมีจำนวน 27 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Five rating scale) ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 พัฒนามาจาก แบบสอบถามของ นราดล ยตะโคตร (2565) และมีจำนวน 28 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Five rating scale)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ขออนุญาตแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บแบบสอบถาม 2) ส่งหนังสือราชการของคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ พร้อมส่งแบบสอบถามถึงครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ Google Form โดยผู้วิจัยได้ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เพื่อให้ ส่งแบบสอบถามผ่านทางระบบการสื่อสารข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 1 สัปดาห์ 3) ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน 297 ฉบับเพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1) แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียน และอำเภอที่ตั้งโรงเรียน วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) 2) แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 แบ่งเป็น 4 แบบ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมแบบปรับตัว 2) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ 3) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ และ 4) วัฒนธรรมแบบราชการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ยเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายต่าง ๆ ไว้ ดังนี้ 3) แบบสอบถามตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 4) ด้านการพัฒนาบุคลากร วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ยเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยกำหนดเกณฑ์สมบูรณการแปลความหมายต่าง ๆ ไว้ ดังนี้ 4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า +1 ถึง -1 (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 ใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 2	ความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว	4.49	0.51	มากที่สุด
2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ	4.54	0.42	มากที่สุด
3. วัฒนธรรมแบบเครือข่าย	4.55	0.44	มากที่สุด
4. วัฒนธรรมแบบราชการ	4.30	0.48	มากที่สุด
รวม	4.47	0.46	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า วัฒนธรรมแบบเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.44) รองลงมาคือ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.42) วัฒนธรรมแบบปรับตัว ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.51) และ วัฒนธรรมแบบราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.42 - 0.54 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2	ความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การวางแผนอัตรากำลัง	4.34	0.51	มากที่สุด
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.51	0.45	มากที่สุด
3. วินัยและการรักษาวินัย	4.50	0.42	มากที่สุด
4. การพัฒนาบุคลากร	4.58	0.42	มากที่สุด
รวม	4.48	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.42) รองลงมาคือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.45) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.42)

และด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.42 - 0.51 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	.686	.150		4.562	.000***
วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว (X_1)	.088	.025	.119	3.589	.000***
วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ (X_2)	.551	.054	.605	10.137	.000***
วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย (X_3)	.173	.052	.200	3.346	.001***
R = .848, R ² = .719, Adjusted R Square = .715 F = 186.705					

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 พบว่าค่ามีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.848 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.719 หรือมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 71.90 ซึ่งวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ(X_2) สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 ได้ดีที่สุด รองลงมาคือ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย (X_3) และ วัฒนธรรมแบบปรับตัว(X_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ 0.551 0.173 และ 0.088 และ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน 0.119 0.605 และ 0.200 ตามลำดับ เขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.686 + 0.088x_1 + 0.551x_2 + 0.173x_3$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Zy} = 0.119Zx_1 + 0.650Zx_2 + 0.200Zx_3$$

อภิปรายผล

1. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม

องค์การในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยวัฒนธรรมแบบเครือญาติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบปรับตัว และลำดับสุดท้ายคือ วัฒนธรรมแบบราชการ ทั้งนี้เป็นเพราะวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เกิดแนวคิดใหม่ๆในการทำงาน นอกจากนี้ผู้บริหารมีการกำหนดขั้นตอนและหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ อีกทั้งแสดงความยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุกัญญา ลำสัน (2565)กล่าวว่า ความคิด ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันของบุคลากรภายในองค์การ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงลักษณะเด่นขององค์การที่ชัดเจน ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในกระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากรและทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นแนวทางปฏิบัติที่ยาวนานต่อเนื่องกันไปจนกว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมองค์การนั้นๆและ ปิยนันท์ ศิริโสภณ (2565) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นความคิด ความเชื่อ แบบแผน ความรู้สึกของ สมาชิกในองค์การ ซึ่งเป็นบรรทัดฐานเพื่อให้สมาชิกประพฤติปฏิบัติสืบทอดกันมาจากรุ่นหนึ่งไปสู่ อีกรุ่นหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอารยา ศรีสุข (2564) เรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1และเขต 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การบริหารงานบุคคลด้านวินัยและการรักษาวินัย และลำดับสุดท้ายคือ การบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลังทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าร่วมอบรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภาษาและเทคโนโลยี และอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาทักษะ นอกจากนี้ผู้บริหารออกคำสั่งแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามเวลาที่กำหนด อีกทั้งประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา จัดสรรอัตรากำลังบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ สุกัญญา วังทอง (2560) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการจัดการเพื่อให้การดำเนินงานตรงตามความต้องการขององค์การ ผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ มาใช้ในการบริหาร อันมีความเกี่ยวข้องกับการใช้บุคคลการพัฒนาส่งเสริมบุคคลการธำรงรักษาบุคคลเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ แก่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์การให้อยู่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล วิภาดา สารัมย์ (2562) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็น การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เริ่มตั้งแต่กระบวนการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษา การพัฒนาบุคลากร การดำเนินการทางวินัย ตลอดจนการให้พ้นจากราชการ

3. วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2

ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ และวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวมีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคล จากข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์ทั้ง 4 ด้าน โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 จำนวน 3 ด้าน คือ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว(X_1) วัฒนธรรมแบบมุ่ง

ผลสำเร็จ (X_2) และวัฒนธรรมแบบเครือญาติ (X_3) โดยวัฒนธรรมองค์การที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (X_2) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (X_3) และวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว (X_1) ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.848 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ซึ่งวัฒนธรรมองค์การทั้ง 3 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 ได้ร้อยละ 71.90 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาพนธ์ ตาขัน (2562) เรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ดร.ณิ รัตน์สุนทร (2560) เรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการบริหารการศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงรายอยู่ในระดับมาก การบริหารการศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงรายอยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อการบริหารการศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงรายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุป

1. ระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยวัฒนธรรมแบบเครือญาติ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบปรับตัว และวัฒนธรรมแบบราชการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ(X_2) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ(X_3) และวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว (X_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ 0.551, 0.173 และ 0.088 และ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน 0.119, 0.605 และ 0.200 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ ควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง กำหนดเป้าหมายในการทำงานได้อย่างชัดเจน กำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ ทำท่าย และเป็นไปได้ มีความมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียรที่จะปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการแข่งขันที่วัดจากความสำเร็จของงานเป็นหลัก ส่งเสริมบุคลากรให้มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เป็นที่ยอมรับ

ต้องติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จมีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2

1.2 ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการแสดงความคิดเห็น เมื่อเพื่อนร่วมงาน ประสบความสำเร็จ ปฏิบัติงานกับบุคลากรด้วยความเข้าใจ รับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานเสมือนครอบครัวเดียวกัน เป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจ รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา คอยดูแลช่วยเหลืออยู่เสมอ และควรให้ความเท่าเทียม เสมอภาค กับบุคลากรทุกคน เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายมีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2

1.3 ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เกิดแนวคิดใหม่ๆในการทำงาน ควรจัดให้มีการให้รางวัล สิ่งจูงใจ กระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความอิสระในการกำหนดทิศทางการทำงานและกล้าตัดสินใจภายใต้ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ควรสนับสนุนให้บุคลากรมีการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างรวดเร็ว ควรส่งเสริมให้บุคลากรแข่งขันในการปฏิบัติงานกับสถานศึกษาอื่นๆ และควรใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวมีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมแบบราชการกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความแตกต่าง ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาวิจัยวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานด้านอื่น ๆ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2

2.3 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2

เอกสารอ้างอิง

- กานต์นรี ประสพสุข. (2563). วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนวัดบางพระ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิราภรณ์ พงษ์พั่ง. (2565). วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐมเขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย บัณฑิตวิทยาลัยศิลปากร.
- ดร.ณิ รัตนสุนทร. (2560). วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการบริหารการศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงราย. Varidian E-Journal. 10 (2), 365-378.
- ธนาพนธ์ ตาขัน. (2562). ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา: บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- นราดล ยตะโคตร. (2565). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ปิยนันท์ ศิริโสภณ. (2565). วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ปทุมพร กาญจนอรรถ. (2561). แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิภาดา สารมัย. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์.
- สุกัญญา ลำสัน. (2565). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สุกัญญา วังทอง. (2560). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอยะลาบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาชีพการศึกษา 2551-2555. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- อารยา ศรีสุข. (2564). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.