

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร  
**Factors Affecting Personnel Management of School in the Bangkok Primary  
Education Service Area Office**

ชัยเดช อารีศิริไพศาล  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
**Chaiyadej Areesiripaisal**  
Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand  
E-mail: cyd7895@gmail.com

\*\*\*\*\*

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา 2. ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา 3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครจำนวน 314 คน ซึ่งกำหนดสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.54$ , S.D. = 0.43) 2. ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.58$ , S.D. = 0.49) 3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ด้านคุณลักษณะผู้บริหาร ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านแรงจูงใจ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้งสี่ร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 67.50 ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างพัฒนาให้มีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y' = 0.649 + 0.425(x_1) + 0.357(x_4) + 0.260(x_2) + (-0.173)(x_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = 0.417 (x_1) + 0.336(x_4) + 0.254(x_2) + (-0.151) (x_3)$$

คำสำคัญ : ปัจจัย; การบริหารงานบุคคล, สถานศึกษา

## Abstracts

The objective of this research was 1. the level of factors affecting personnel management of school, 2. the level of personnel management of school, 3. factors affecting personnel management of school in The Bangkok Primary Educational Service Area Office. the sample consisted of 314 people which was randomly sampled by a stratified random sampling method. The instrument used for data collection was a 5-level estimation questionnaire with a reliability of 0.98. The statistics used were mean, standard deviation and multiple regression analysis.

The research findings revealed that 1. the level of factors affecting personnel management of school overall and each aspect were at a highest level. ( $\bar{x} = 4.54$ , S.D. = 0.43) 2. the level of personnel management of school overall and each aspect were at a highest level. ( $\bar{x} = 4.58$ , S.D. = 0.49) 3. factors affecting personnel management of school by analysis the multiple regression indicated that executive characteristics, corporate atmosphere, climate Job and motivation with a statistically significant at .05 The four variables predicted the administration of the school 67.50 percent. The findings of this research can be used personnel management of school to enhance and develop to be effective in working in educational institutions and standard scores below.

The regression equation or predicting equation in raw scores was the following:

$$Y' = 0.649 + 0.425(x_1) + 0.357(x_4) + 0.260(x_2) + (-0.173)(x_3)$$

The regression equation in standard scores was the following:

$$Z' = 0.417 (x_1) + 0.336(x_4) + 0.254(x_2) + (-0.151) (x_3)$$

**Keywords :** Factors; Personnel Management; School

## บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เป็นกฎหมายแม่บทในการปฏิรูประบบการบริหารการศึกษาของชาติ โดยได้กำหนดจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 6 เพื่อต้องพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งมาตรา 7 ได้กล่าวถึงกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและทรงส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพ กฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ จากการประเมินคุณภาพการศึกษาของไทยที่มีคุณภาพที่ลดลง จึงจำเป็นต้องพัฒนาให้มีกระบวนการเรียนการสอนเหมาะสมกับวัย และยุคสมัยเพราะครูถือเป็นบุคลากรสำคัญที่ทำให้การพัฒนาศึกษา

ไทยประสบความสำเร็จได้ การจัดการที่มุ่งประสิทธิภาพจะต้องอาศัยบุคลากรที่มีความสามารถ เพราะได้เปรียบในการแข่งขัน เนื่องจากคนที่มีทรัพย์สินที่สำคัญยิ่งขององค์กรที่จำเป็นจะต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารบุคลากร ที่ซึ่งจะผลักดันองค์การสามารถขับเคลื่อนสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้ ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงในท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ บุคลากรจะต้องรับทราบถึงผลของการบริหารการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และถูกผลักดันให้ปรับตัวกับรูปแบบ การทำงานรูปแบบใหม่จากการที่ไม่แน่นอน ทางเศรษฐกิจ การละเมิดทางศีลธรรม และความไม่ปลอดภัยในด้านต่างๆ ผู้บริหารต้องทำงานหนักเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบุคลากรในองค์การสร้างขวัญ และกำลังใจให้มีความมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จที่วางไว้ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556 : 111) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาสถานศึกษา จึงมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถมีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่ง จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญและจำเป็นต้องจัดทำแผน คัดเลือกสรรหาบรรจุแต่งตั้งบุคลากรโดยการวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลังคนวิเคราะห์ภารกิจ และ ประเมินสภาพความต้องการกำลังคน กับภารกิจของสถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสถานศึกษากำหนดภาระงานสำหรับข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557 : 43) ในการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยได้แบ่งสมรรถนะ ออกเป็น 2 ส่วน คือ สมรรถนะหลัก ประกอบด้วยการมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็น ทีม และสมรรถนะประจำสายงานประกอบด้วยการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนา ศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์เพื่อใช้ในการประเมินคุณภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548 : 429-430) นอกจากนี้ ได้กำหนด มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา โดยพิจารณาจากสมรรถนะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละ ด้าน สำหรับด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้กำหนดไว้ ดังนี้ 1) สามารถสรรหาบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน 2) สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ 3) สามารถพัฒนาครูและ บุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสา สำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษาและ 5) สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากร ในสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2550 : 91)

การรายงานผลการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปีงบประมาณ 2562 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งได้พบสภาพปัญหาคือ 1.การเปลี่ยนแปลง จำนวนนักเรียน ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2562 ส่งผลให้จำนวนครูตามเกณฑ์ คณะกรรมการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา(ก.ค.ศ.) เปลี่ยนไป 2.การปรับโครงสร้างการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษามีผลต่อการ งานการสอนและความต้องการของครู 3. การย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปต่างสังกัด แต่ไม่

สามารถได้รับ การจัดสรรอัตรากำลังทดแทนได้ เนื่องจากมีจำนวนข้าราชการครูตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดอยู่แล้ว

4. การเกลี่ยอัตรากำลังจากสถานศึกษาที่มีจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ไปยังสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังฯ ต่ำกว่าเกณฑ์ไม่สามารถทำได้ทั้งหมด เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีคนครอง และข้าราชการครูไม่มีความประสงค์

5. นโยบายบรรจุนักเรียนทุนตามโครงการต่าง ๆ จากส่วนกลาง ไม่สามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนครูตามวิชาเอกที่ขาดแคลนได้อย่างแท้จริง เนื่องจากโครงสร้างหลักสูตรของสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงทุกปีการศึกษา ทำให้ความต้องการครูตามสาขาวิชาเอกเปลี่ยนแปลง จึงส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ทำให้นักเรียนไม่ได้รับความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาที่จะได้รับการศึกษาอย่างครบถ้วน และส่งผลกระทบต่อทางอ้อมที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาอย่างมาก ได้แก่ ขวัญกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูที่ต้องปฏิบัติงานรองรับนโยบายจากหน่วยงานบังคับบัญชาด้วยศักยภาพที่เต็มไปด้วยข้อจำกัดนำไปสู่ความขัดแย้งในการบริหารงานบุคคลในทุกด้าน ดังนั้นการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมเป็นธรรม รวมทั้งกำหนดมาตรการในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในระยะสั้น จึงเป็นแนวทางในการปฏิบัติทั้งเชิงรุกและเชิงแก้ปัญหาระยะสั้นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร, 2562 : 3-4)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้พบปัญหาการขาดแคลนครูตามวิชาเอก ส่งผลทำให้นักเรียนไม่ได้รับความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาที่จะได้รับการศึกษาอย่างครบถ้วน และส่งผลกระทบต่อทางอ้อมที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาอย่างมาก โครงสร้างหลักสูตรของสถานศึกษาได้มีการเปลี่ยนแปลงทุกปีการศึกษา ทำให้ความต้องการครูตามสาขาวิชาเอกเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย องค์ประกอบสำคัญในการบริหารการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จไว้ 4 ประการ คือ คน วัสดุอุปกรณ์การเงินและ การบริหารจัดการที่ดีและบุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการบริหาร และจำเป็นต้องมีการบริหารงานบุคคลอย่างมีคุณภาพ เพราะกลุ่มบุคคลเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรได้ จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ตามแนวทางคู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนานโยบายของการบริหารการศึกษาต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

## ระเบียบการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 1. ประชากร

ประชากร ประกอบด้วยผู้บริหาร และครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีสถานศึกษาจำนวน 37 โรงเรียน แบ่งเป็น 3 กลุ่มโรงเรียน ได้แก่ กลุ่มทวาราวดี มีจำนวน 12 โรงเรียน กลุ่มรัตนโกสินทร์ มีจำนวน 13 โรงเรียน และกลุ่มกรุงธนบุรี มีจำนวน 12 โรงเรียน มีจำนวนผู้บริหารและครูทั้งหมด 1,461 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มโรงเรียน ได้แก่ กลุ่มทวาราวดี กลุ่มรัตนโกสินทร์ และกลุ่มกรุงธนบุรี จำนวน 314 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตร ทาโร ยามาเน ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขั้นตอนการกำหนด (คำนวณ) ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยมาใช้เป็นพื้นฐานในการสร้างเครื่องมือ จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และกลุ่มโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ลักษณะแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert) โดยกำหนดคะแนนตามความหมายของแต่ละระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ตามกรอบกระทรวงศึกษาธิการ (2561 : 58-78) ได้แก่ 1) การดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลัง 2) การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม 3) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 5) การลาทุกประเภท 6) การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับคะแนนของลิเคิร์ต (Likert) โดยกำหนดคะแนนตามความหมายของแต่ละระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

**การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ** ในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและปรับปรุงแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรตามกรอบความคิด และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำ
2. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามกรอบความคิด และให้ครอบคลุมเนื้อหาการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้คำแนะนำ และตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence: IOC)
4. นำผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิมาหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาทั้งหมด 77 ข้อ โดยวิธีหาค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC) โดยจะนำข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.50 ขึ้นไปถือว่าข้อคำถามนั้น สอดคล้องกับเนื้อหา และวัตถุประสงค์ สามารถนำไปใช้ได้ จากการหาค่า IOC ของแบบสอบถาม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 มีจำนวนทั้งหมด 74 ข้อมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ถ้าไม่เป็นไปตามเกณฑ์มีการปรับแก้ตามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ

5. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามนำไปทดลอง (Try out) จำนวน 30 คน โดยนำไปทดลองกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

5.1 วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (reliability) แบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยการบริหารงานบุคคลจำนวน 40 ข้อ เท่ากับ .98 และการบริหารสถานศึกษาจำนวน 34 ข้อ เท่ากับ .99 มีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งหมด 74 ข้อ เท่ากับ .98 ตามวิธีของครอนบาค

6. นำแบบสอบถามจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอรับความเห็นชอบ และนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยได้ดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย เพื่อขออนุญาตให้ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูปฏิบัติการสอนช่วยตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบให้กลุ่มตัวอย่างโดยแนบเอกสารที่อธิบายถึงจุดประสงค์ของการวิจัย และชี้แจงถึงการตอบข้อมูลผ่านการสแกนคิวอาร์โค้ด

3. ติดตามแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อให้ได้แบบสอบถามครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ในการศึกษาครั้งนี้

4. เมื่อได้แบบสอบถามแล้ว นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

**การวิเคราะห์ข้อมูล**

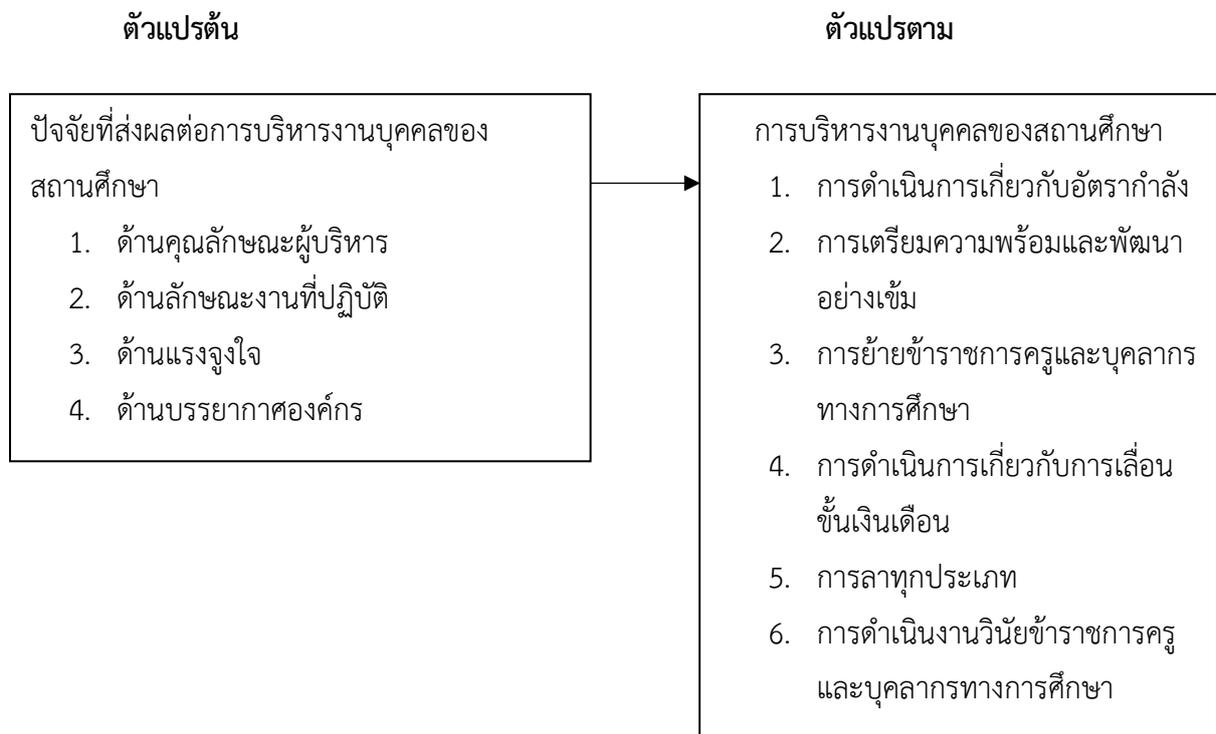
การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาระดับปัจจัย และระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครสถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครโดยสถิติที่ใช้คือการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งปัจจัยในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คุณลักษณะผู้บริหาร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ แรงจูงใจ และบรรยากาศองค์กร มาใช้เป็นปัจจัยการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามกรอบกระทรวงศึกษาธิการ (2561 : 58-78)



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ผลการวิจัย

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา จำนวน 4 ตัวแปร นำมาหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตารางที่ 1 แสดงระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

ข้อ	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1	ด้านคุณลักษณะผู้บริหาร	4.51	0.48	มากที่สุด	4
2	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.54	0.48	มากที่สุด	3
3	ด้านแรงจูงใจ	4.58	0.43	มากที่สุด	1
4	ด้านบรรยากาศองค์กร	4.55	0.46	มากที่สุด	2
	รวมเฉลี่ย	4.54	0.43	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.54$ , S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาทางด้านเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.58$ , S.D. = 0.43) รองลงมาคือ ด้านบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.55$ , S.D. = 0.46) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.54$ , S.D. = 0.48) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดด้านคุณลักษณะผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.51$ , S.D. = 0.48)

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา จำนวน 6 ด้าน นำมาหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตารางที่ 2 แสดงระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

ข้อ	ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	การดำเนินการเกี่ยวข้องกับอัตรากำลัง	4.54	0.50	มากที่สุด	5
2	การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม	4.59	0.53	มากที่สุด	3
3	การย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	4.60	0.50	มากที่สุด	2
4	การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.54	0.57	มากที่สุด	5
5	การลาทุกประเภท	4.60	0.49	มากที่สุด	1
6	การดำเนินงานวินัยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	4.58	0.51	มากที่สุด	4
	รวมเฉลี่ย	4.58	0.49	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.55$ , S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดการลาทุกประเภทอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.60$ , S.D. = 0.50) รองลงมาคือ การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.60$ , S.D. = 0.50) การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.59$ , S.D. = 0.53) การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.58$ , S.D. = 0.51) การดำเนินการเกี่ยวข้องกับอัตรากำลัง อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.54$ , S.D. = 0.50) ส่วนด้านที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุดด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.54$ , S.D. = 0.57)

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

**ตารางที่ 3** ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Interrelation Coefficient) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson Product-Moment Coefficient)

	X1	X2	X3	X4	Y
×1	1.00**				
×2	.89**	1.00**			
×3	.79**	.83**	1.00**		
×4	.77**	.89**	.81**	1.00**	
Y	.78**	.78**	.66**	.75**	1.00**

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 แสดงว่า เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร คือ ด้านคุณลักษณะผู้บริหาร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านแรงจูงใจ และด้านบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ คือ .66 ถึง .78 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**ตารางที่ 4** การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

ตัวแปร	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Adj	B	Std.E.	Beta	t	Sig.
(Constant)				.649	.175		3.71	.000
× <sub>1</sub>	.782	.611	.610	.425	.073	.417	5.80	.000
× <sub>4</sub>	.814	.663	.661	.357	.067	.336	5.30	.000
× <sub>2</sub>	.818	.669	.666	.260	.087	.254	2.99	.003
× <sub>3</sub>	.822	.675	.671	-.173	.074	-.151	-2.35	.019
R = .822 R <sup>2</sup> = .675 R <sup>2</sup> Adj = .671 Std.E. = .28129								

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 แสดงว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านคุณลักษณะผู้บริหาร ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านแรงจูงใจ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 67.50 (R<sup>2</sup> = .675) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า

ตัวพยากรณ์ที่มีค่า Beta สูงสุด คือ ด้านคุณลักษณะผู้บริหารมากที่สุด (Beta =.417) รองลงมา คือ ด้านบรรยากาศองค์กร (Beta =.336) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Beta =.254) ด้านแรงจูงใจ (Beta = -.151)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 0.649 + 0.425(x_1) + 0.357(x_4) + 0.260(x_2) + (-0.173)(x_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = 0.417 (x_1) + 0.336(x_4) + 0.254(x_2) + (-0.151) (x_3)$$

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินงานสรรหาคัดเลือกพัฒนา เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความสามารถที่เหมาะสม กับความต้องการของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เกิดจากประสิทธิภาพในการบริหารงานที่มีคุณภาพได้ผลงานที่รวดเร็วอันเป็นผลทำให้ได้รับประโยชน์สูงสุดบรรลุเป้าหมายซึ่งต้องอาศัย ปัจจัยต่างๆ ทั้งด้านคุณลักษณะผู้บริหาร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ แรงจูงใจ และบรรยากาศองค์กร สอดคล้อง นิพนธ์ บุณจันทร์ (2558 : 105-115) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารการศึกษา โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ระดับปัจจัยที่ส่งผลอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัย ไพชยนต์ ศรีม่วง (2556 : 65) ได้ศึกษาการพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 41ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา พบว่า มีความสอดคล้องความเหมาะสมความเป็นไปได้และการยอมรับได้อยู่ระดับมากและมากที่สุด และสอดคล้องกับ งานวิจัย ผู้วิจัยมีประเด็นอภิปรายระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1.1 ด้านคุณลักษณะผู้บริหาร ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวิสัยทัศน์ในระบบการบริหารงาน มี วุฒิกวาทะทางอารมณ์ที่ดีด้วยบุคลิกภาพที่เหมาะสม มีความรู้ความสามารถ มีภาวะผู้นำในการบริหาร สถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นแบบอย่างที่ดี สร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลภายนอกสถานศึกษาในการใช้ด้านสารสนเทศให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานทั้ง มีทักษะในการแก้ปัญหาที่คิดตน และเสียสละให้การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อประโยชน์ส่วนรวม สอดคล้องกับงานวิจัย สุบัน พรเวียง (2560 : 36) แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศึกษาแนวทางการ

พัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ศึกษาความต้องการในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตน ด้านความรู้และทักษะ และด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายการปฏิบัติงานสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา ให้ความอิสระในการทำงานในการส่งเสริมวิชาชีพ เพื่อให้มีความสามารถ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน กำหนดคุณลักษณะของงานที่สำคัญ เพื่อประสบความสำเร็จ มีการจัดโครงสร้างบริหารงานอย่างเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีการแนะนำแนวทางการปฏิบัติงาน และแก้ปัญหาในการทำงาน ได้เปิดโอกาสเสนอความคิดเห็นในการพัฒนา และปรับปรุง สอดคล้องกับงานวิจัย วรรณธร บุญเกื้อ (2558 : 98) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยา จังหวัดสระบุรี ศึกษาระดับความผูกพันของครูโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยา โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการทุ่มเท ความพยายามในการทำการสอน และการปฏิบัติงานอื่นๆในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ด้านแรงจูงใจ ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้าง และกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน ด้วยการหาวิธีการให้กำลังใจในการปฏิบัติงานให้ความใส่ใจขั้นตอนการทำงาน สนับสนุนบุคลากรพัฒนาความสามารถตนเอง มีการเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ประพฤติดีอย่างต่อเนื่อง มอบหมายงานตามศักยภาพของบุคลากรอย่างเหมาะสม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพต่องาน สอดคล้องกับงานวิจัย วิทยา บุญละดี (2561 : 32) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ระดับแรงจูงใจและวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ระดับแรงจูงใจของข้าราชการครู โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่วนวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.4 ด้านบรรยากาศองค์กร ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดบรรยากาศในองค์กรที่อบอุ่น และปลอดภัยที่จะทำงานในสถานศึกษา มีกฎระเบียบด้วยความเสมอภาคกับผู้ปฏิบัติงาน สร้างกระบวนการปฏิบัติงาน ผู้บริหารแสดงความเห็นอกเห็นใจของบุคลากรกับสิ่งอำนวยความสะดวกไว้บริการอย่างเพียงพอ และส่งเสริมให้บุคลากรก้าวหน้าในวิชาชีพให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัย ฐิตา ตันติพิบูลทรัพย์ (2564 : 12) โมเดลปัจจัยทางการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก โดย

มีปัจจัยด้านการจัดการบรรยากาศในโรงเรียน จากทั้งหมด 5 ปัจจัย และปัจจัยทางอ้อมมี 3 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยด้านการนำองค์กร ปัจจัยด้านการให้คำปรึกษาของครู และปัจจัยด้านการบริหารบุคลากรซึ่งสามารถอธิบายความสำเร็จของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือกได้ ร้อยละ 75 และสอดคล้องกับงานวิจัย พรสวรรค์ สุขพรหม (2565 : 4) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 ปัจจัยการบริหารด้านปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร และปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การลาทุกประเภท รองลงมา คือ การย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เป็นลำดับสุดท้าย คือ การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน เมื่อพิจารณาการบริหารงานบุคคลของแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 การดำเนินการเกี่ยวข้องกับอัตรากำลัง มีระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการสำรวจอัตราว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสนอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการสรรหาอัตราว่าง เพื่อเสนอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการสรรหาอัตราว่างทุกปีของงบประมาณ และมีการประชาสัมพันธ์สรรหาบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามวิชาเอกที่ต้องการอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัย สุรีย์พร จิตรกิตติโชติ (2562 : 23) จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มีระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินได้ให้คำปรึกษาให้คำแนะนำผู้รับการประเมิน เพื่อพัฒนาศักยภาพเตรียมความพร้อมการปฏิบัติงาน และได้มีการประเมินการเตรียมความพร้อมตามองค์ประกอบที่ ก.ค.ศ. กำหนด อย่างยุติธรรม สอดคล้องกับงานวิจัย กนิณ แลวงค์นิล (2561 : 40) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและมากที่สุด

2.3 การย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา มีระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาได้มีการจัดประชุมการสรรหาบรรจุ และมีการเลือกวิธีการรับย้าย หรือคัดเลือกจากการสอบแข่งขัน ตามแนวทาง ก.ค.ศ. กำหนด สถานศึกษามีการนำเสนอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัย ศศิวิมล คนเส็งี่ยม และคณะ (2564 : 205-216) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.4 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาได้มีการตั้งคณะกรรมการพิจารณาได้ให้คะแนนการประเมินผลอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส โดยได้นำการลาและการมาทำงานสายในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกครั้งการประเมิน ผู้บริหารมีการจัดทำบัญชีเรียงลำดับคะแนนการประเมินตามขั้นตอนที่กำหนดอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัย รัตติยา วรกานต์ตระกูล (2560 : 94) สภาพความเป็นจริงกับความคาดหวังของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ ศึกษาและเปรียบเทียบสภาพความเป็นจริงกับความคาดหวังของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านงานเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ความคาดหวังการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.5 การลาทุกประเภท ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำสรุปการลาเป็นรายบุคคลตามปีงบประมาณอย่างชัดเจนอย่างเป็นระบบ มีการดำเนินการทบทวนระเบียบการปฏิบัติการลาทุกประเภทให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มอบหมายหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการจัดเก็บข้อมูลการลาทุกประเภทของสถานศึกษาปฏิบัติเป็นไปตามระเบียบที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัย นพดล ศิริทรัพย์ (2557 : 58) ระบบสารสนเทศกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานคิดจากมากไปหาน้อยคือด้านการแต่งตั้งและเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านวันทำงานการลาและสวัสดิการด้านการออกจากงานด้านวินัยและการรักษาวินัยด้านการพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานและด้านการอุทธรณ์และร้องทุกข์ กุณฑล กระบวนรัตน์ (2564 : 76) การพัฒนาระบบบริหารจัดการการปฏิบัติราชการของบุคลากรพบว่า ระบบบริหารจัดการการปฏิบัติราชการของบุคลากรสามารถช่วยอำนวยความสะดวกในการตรวจสอบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ การลา

ของบุคลากรและการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์พบว่ามีประสิทธิภาพในการพัฒนาระบบบริหารจัดการการปฏิบัติราชการ การลาของบุคลากร

2.6 การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีระเบียบวินัยอยู่เสมอ ปฏิบัติตามระเบียบวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และสร้างขวัญกำลังใจ การจูงใจ เสริมสร้างพัฒนาเจตคติและพฤติกรรมสอดคล้องกับงานวิจัย ศศิวิมล คนเสงี่ยม และคณะ (2564 : 205-216) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ มีแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการดำเนินงานวินัย มีการประชุมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยใช้ปัจจัยทางการบริหารเป็นตัวพยากรณ์ ด้านคุณลักษณะผู้บริหาร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านแรงจูงใจ และด้านบรรยากาศองค์กร ตามลำดับ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้งสี่ร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร .05 มีอำนาจในการทำนายได้ร้อยละ 67.50

ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาทั้ง 4 ตัวแปร ซึ่งมีความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลของแต่ละสถานศึกษา ขึ้นอยู่กับรูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยมีผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขับเคลื่อน เพื่อส่งผลไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นแบบอย่างที่ดี มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลภายนอกสถานศึกษา ปฏิบัติงานสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารให้ความอิสระในการทำงานในการส่งเสริมวิชาชีพ เพื่อให้มีความสามารถประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การสร้างและกระตุ้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยการหาวิธีการให้กำลังใจให้ความใส่ใจขั้นตอนการปฏิบัติงาน พร้อมสนับสนุนบุคลากรพัฒนาความสามารถตนเองอย่างสม่ำเสมอ และจัดบรรยากาศในองค์กรที่อบอุ่น และปลอดภัยในสถานศึกษาด้วยความเสมอภาค สอดคล้องกับงานวิจัย กัญญาพร โคจรตระกูล (2561 : 39) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะบุคคลปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ กับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก โดยทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสมการพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สามารถพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลได้ร้อยละ 70.00 ซึ่งสอดคล้องกับวิจัย อรกานต์ อ่อนศรี (2558 : 45) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 ปัจจัยมี 52 ตัวแปร 1) การพัฒนาบุคลากร ทางการศึกษา 2) การสร้างเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 3) การมีส่วนร่วมของบุคลากร ในสถานศึกษา 4) การบริหารงานและควบคุมปฏิบัติงาน 5) การติดตามและประเมินผลมีค่าสถิติ Chi-Square เท่ากับ 192088.17 ( $p < .01$ ) แสดงว่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์นี้แตกต่างจากเมตริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับค่า KMO ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.958 แสดงถึงความเหมาะสมเพียงพอของข้อมูล สามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบได้ในระดับ ดีมาก และจากค่าไอเกน ขององค์ประกอบที่มากกว่า 1.00 โดยมีความแปรปรวนสะสมเท่ากับร้อยละ 50.168

## ข้อเสนอแนะ

จากการสรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอแนะดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ปัจจัยทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านคุณลักษณะผู้บริหาร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านแรงจูงใจ และด้านบรรยากาศองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานบุคคล นำผลการวิจัยไปส่งเสริมการบริหารในสถานศึกษา เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 จากปัจจัยต่าง ๆ ที่พบว่า มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านคุณลักษณะผู้บริหาร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านแรงจูงใจ และด้านบรรยากาศองค์กร พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ให้เกิดผลในการปฏิบัติจะทำให้การบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด

1.3 ในการวิจัยครั้งนี้พบว่าปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านคุณลักษณะผู้บริหาร ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านแรงจูงใจ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ในระบบการบริหารงานสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรก้าวหน้าในวิชาชีพเพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศในองค์กรที่อบอุ่นเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้นตาม อันและจะส่งผลให้การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาต่อไป

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา นำมาศึกษาต่อยอดเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดอื่น เพื่อเก็บข้อมูลในเชิงลึกกับสถานศึกษาที่มีคุณภาพต่างกัน นำไปพัฒนาและแก้ไขการบริหารงานของสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานอื่น ๆ ของสถานศึกษาในสังกัดอื่น เพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงการบริหารงานของสถานศึกษา

## เอกสารอ้างอิง

- กนิน แลวงค์นิล. (2561). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน*. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กระทรวงศึกษาธิการ (2561). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ.
- กฤษณกุล กระบวนรัตน์. (2564). *การพัฒนาระบบบริหารจัดการการปฏิบัติราชการของบุคลากร*. สำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- กันยาพร โคจรตระกูล. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ทวีพรีน.
- ฐิตา ตันติพิบูลทรัพย์. (2564). *โมเดลปัจจัยทางการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก*. ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นพดล ศิริทรัพย์. (2557). *ระบบสารสนเทศกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิพนธ์ บุรณจันทร์. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารการศึกษาระดับอาชีวศึกษาเอกชน*. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 5 (1), 105-115.

- พรสวรรค์ สุขพรหม. (2565). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- ไพชยนต์ ศรีม่วง. (2556). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 41. ปรัชญาดุขฎิบัณฑิตสาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- รัตติยา วรกานต์ตระกูล. (2560). สภาพความเป็นจริงกับความคาดหวังของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- วิทยา บุญละดี. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ศศิวิมล คนเสียม. (2564). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วารสารมหาจุฬานาครทรรค. 8 (5), 205-216.
- สุรีย์พร จิตรกิตติโชติ. (2562). จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุบัน พรเวียง. (2560). แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. (2562). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2563. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานฯ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2550). กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เล่ม 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). รายงานการวิจัยและพัฒนา เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิก.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). มาตรฐานตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

- หรรษธร บุญเกื้อ. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนอนุบาลบุญเกื้อวิทยา จังหวัดสระบุรี. คณะครุศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรกานต์ อ่อนศรี. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ศึกษาศาสตร. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.