

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

The Factors Affecting to Personnel Management of School Administrators
under Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 3

ลักขณา จันทร์ปลั่ง¹, นันทวัช นุนารณ², จิตินันท์ ดั่งสุวรรณ³

Lakkana Chanpang¹, Nanthawat Nunat², Thitinan Dongsuwan³

Corresponding Author E-mail: Lakkana.ch@nsru.ac.th

Received: 2025-04-14; Revised: 2025-06-28; Accepted: 2025-06-29

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา 4) สร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครู จำนวน 317 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ที่มีค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหา 0.67-1.00 และค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98 และแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ที่มีค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหา 0.67-1.00 และค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านภาวะผู้นำ ด้านแรงจูงใจ ด้านพัฒนาบุคลากร และด้านเทคโนโลยี สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 69 ดังสมการพยากรณ์ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 0.99 + 0.27(X_1) + 0.27(X_2) + 0.12(X_5) + 0.11(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = 0.32(Z_1) + 0.34(Z_2) + 0.13(Z_5) + 0.15(Z_4)$$

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล, การบริหารงานบุคคล

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

¹ Student in Master of Education Degree, Educational Administration, Nakhon Sawan Rajabhat University

² อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

² Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

³ อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

³ Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

Abstract

The purpose of this research were to 1) study the level of factors affecting personnel management of schools 2) study the level of personnel management of schools 3) study the relationship between of factors affecting personnel management of schools and 4) create an equation of factors affecting personnel management of schools. The sample consisted of 317 administrations and teachers obtained by simple random sampling. The study instrument was a questionnaire factors affecting personnel management of schools with a consistency index value 0.67-1.00 and reliability at 0.98 and questionnaire personnel management of schools with a consistency index value 0.67-1.00 and reliability at 0.97. Data were analyzed by mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis. The research findings were as follows:

1) The level of factors affecting personnel management of schools in overall were at the high level. 2) The level of personnel management of schools in overall were at the high level. 3) The relationship between of factors affecting personnel management of schools in overall there was a relatively high level of positive with the correlation coefficients between with a statistical significant at the .01. 4) Factors affecting the personnel management of school administrators was found to be leadership, motivation, personnel development and technology. The predicted factor those affected the personnel management of schools was 69 percent. as the following forecasting equation:

Predictor Equation of the raw score

$$Y' = 0.99 + 0.27(X_1) + 0.27(X_2) + 0.12(X_5) + 0.11(X_4)$$

Predictor Equation of the standard score

$$Z' = 0.32(Z_1) + 0.34(Z_2) + 0.13(Z_5) + 0.15(Z_4)$$

Keywords: Factors affecting to personnel, Personnel Management

บทนำ

การพัฒนาประเทศที่จะนำไปสู่การพัฒนาย่างยั่งยืนนั้น มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะต้องประกอบไปด้วยคนที่มีคุณภาพที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมในการดำรงชีวิต เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ การศึกษา จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคน สร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคม เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้คนได้พัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนเองในด้านต่าง ๆ รวมถึงการดำรงชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง และด้านวิทยาศาสตร์ที่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเรียนรู้เพื่อปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา และเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลก ปัจจัยสำคัญที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายดังกล่าว คือ คุณภาพของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยจะต้องเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพและพัฒนาศักยภาพของแต่ละคนได้อย่างเต็มที่ (สำนักงานบริหารงานบุคคลและนิติกร. 2559: 235)

กระทรวงศึกษาธิการในฐานะหน่วยงานหลักในภาคการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพคนของประเทศได้ตระหนักถึงความสำคัญภายใต้วิสัยทัศน์ คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิต อย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของ โลกศตวรรษที่ 21 ของแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579) ฉบับนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2560: 78) จึงได้มีการกำหนด ยุทธศาสตร์และวางเป้าหมายที่สามารถตอบสนองการพัฒนาที่สำคัญในด้านต่าง ๆ กระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายในการปฏิรูประบบการพัฒนาครูเพื่อตอบสนองต่อ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมีระบบ และมีประสิทธิภาพสูงสุด กระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้ เพื่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจึงได้มีการกำหนดนโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

2567 ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษา และบุคลากร กำหนดให้มีการส่งเสริมสนับสนุน การดำเนินการประเมินวิทยฐานะ โดยใช้ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามกรอบระดับสมรรถนะดิจิทัลสำหรับ ครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอาชีวศึกษา พัฒนาครูให้มีความพร้อมด้านวิชาการและทักษะการจัด การเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ รวมทั้งเป็นผู้วางแผนเส้นทางการเรียนรู้ การประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้ตามความถนัดของแต่ละบุคคล ส่งเสริมสนับสนุนการวัดสมรรถนะครูด้าน การวัดและประเมินผล เพื่อนำผลไปใช้ในการยกระดับการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลในชั้นเรียน พัฒนาขีด ความสามารถของครู และบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและ การเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต ส่งเสริมสนับสนุนการทดสอบสมรรถนะครู และบุคลากรด้านภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารใน การทำงาน เร่งรัดการดำเนินการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทั้งระบบ ควบคู่กับการให้ความรู้ด้านการวางแผนและ การสร้างวินัยด้านการเงินและการออม (กระทรวงศึกษาธิการ. 2565: 78)

การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นกระบวนการที่ครอบคลุมการดูแลบุคลากรภายในองค์กร เริ่มจากการดึงดูด คัดเลือก และแต่งตั้งบุคลากร การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพการทำงาน ไปจนถึงการสิ้นสุดการจ้างงาน โดยมีเป้าหมาย เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ องค์กรจึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร การพัฒนาบุคลากรควรดำเนินไปพร้อมกับการพัฒนาองค์กร โดยอาศัยกลไก การเรียนรู้ การฝึกอบรม และการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ กระทรวงศึกษาธิการได้วางกรอบการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อพันธกิจของสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษาต้องเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ และมีเส้นทาง ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญใน การดำเนินการตามภารกิจหลัก ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การคัดเลือกและแต่งตั้งบุคลากร การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การควบคุมดูแลด้านวินัย และการดำเนินการเมื่อบุคลากรพ้นจากตำแหน่ง ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดการทุนมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม (ธนชัย ขุนแก้ว. 2564: 1)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 มีนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ งานวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง และวิทยฐานะ งานสรรหา บรรจุแต่งตั้ง ย้าย โอน และออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา งานบำเหน็จความชอบ และทะเบียนประวัติ งานพัฒนาบุคลากร ส่งเสริม ยกย่องเชิดชูเกียรติ และงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดี ของรัฐ ทั้งยังให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคล โดยดำเนินการปรับปรุงระเบียบต่าง ๆ ด้านการบริหารงานบุคคล ปรับปรุงกระบวนการพิจารณาคัดเลือกบุคคล เข้ามาปฏิบัติงานในสถานศึกษาโดยการเข้าสู่ระบบงานอย่างโปร่งใส และให้มี การติดตาม ประเมินผลอย่างมีระบบ ขณะเดียวกันได้ดำเนินการพิจารณาปรับปรุงการเข้าสู่ตำแหน่งหน้าที่ของบุคคลระดับ ต่าง ๆ และเพื่อวางระบบการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพในการพิจารณา จัดสรรอัตรากำลังให้กับหน่วยงานต่าง ๆ สถานศึกษามีนโยบายในการจัดสรรอัตรากำลังตาม ภาระงานที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน และมีความจำเป็นจริง พร้อมดำเนินการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากร โดยฝึกอบรม ส่งเสริมการศึกษาต่ออย่างมีระบบและสอดคล้องกับหน้าที่ความ รับผิดชอบได้ แต่อย่างไรก็ตามยังพบว่าสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ยังมี ปัญหาในการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนบุคลากรเพื่อการวิเคราะห์แผนทั้งหมดขององค์กร การมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ การโอนย้ายดำรงตำแหน่งของบุคลากร การบรรจุอัตราทดแทน การฝึกอบรมและ การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน แนวทางการประเมินที่ชัดเจน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ การพิจารณา ความดีความชอบ ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม จึงทำให้บุคลากรบางส่วนที่มีความเห็นต่าง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3. 2566: 13)

จากสภาพและปัญหาที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 โดยมุ่งหวังที่จะนำผลการวิจัยไปปรับ

ใช้ในการบริหารงานบุคคลซึ่งจะส่งผลให้ปัญหที่เกิดขึ้นนั้นลดน้อยลง และเป็นการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างยั่งยืน นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน เพื่อประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร ถือเป็นปัจจัยที่ทำให้องค์กรดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ความสำเร็จต่าง ๆ เกิดจากบุคคลในองค์กรเป็นสำคัญผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญ เพื่อที่จะสามารถบริหารจัดการบุคคลเข้าปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กร ผู้วิจัยขอเสนอตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. ความหมายการบริหารงานบุคคล

ศศิวิมล คนเสียม (2563: 30) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลครอบคลุม ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาประสิทธิภาพ การกำกับดูแลวินัย การพ้นจากตำแหน่ง และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งหมดนี้มีเป้าหมายเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

2. ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

วิชญกร แดงแก้ว (2563: 51) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เพราะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรเติบโตและสร้างผลงานที่เป็นเลิศ นอกจากนี้ ยังช่วยให้การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลเป็นระบบและสอดคล้องกันอย่างต่อเนื่อง ป้องกันปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในสายงานต่าง ๆ และรองรับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในระยะยาว

3. หลักการบริหารงานบุคคล

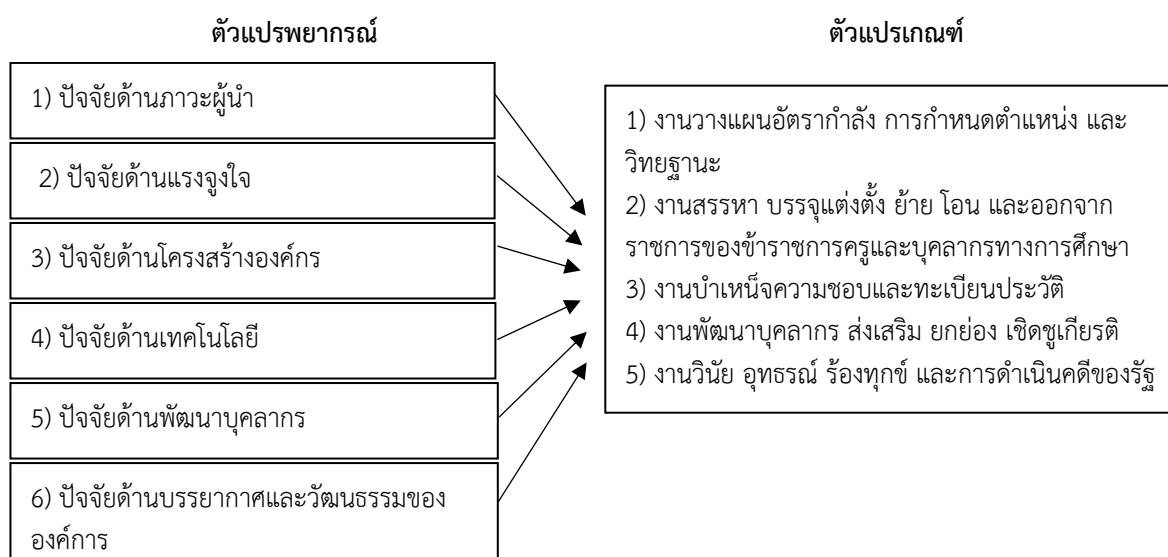
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560: 245-246) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลักการที่สำคัญ คือ

- 1) หลักการสร้างเชื่อมั่นและศรัทธาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หัวใจสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องสร้างความน่าเชื่อถือและศรัทธาในกระบวนการพัฒนาแก่ผู้เข้ารับการอบรมและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย และสร้างความไว้วางใจและศรัทธาในหลักสูตร วิทยากร และองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อโอกาสความสำเร็จของการพัฒนาตามเป้าหมาย และการเสริมสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ ความน่าเชื่อถือในชื่อเสียงและความเชี่ยวชาญของวิทยากร และศรัทธาในความน่าเชื่อถือขององค์กรผู้จัดการอบรม

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายด้าน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมข้อมูล ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากนักวิชาการหลายแหล่ง เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นสำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือประเมินปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา โดยสามารถจำแนกปัจจัยหลักออกเป็น 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ 3) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร 4) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี 5) ปัจจัยด้านพัฒนาบุคลากร และ 6) ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัย ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 188 คน และครู จำนวน 1,594 คน รวมทั้งสิ้น 1,782 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากการเปิดตารางเครชี และ มอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน โดยการเทียบบัญชีไตรยางศ์ได้ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 33 คน และครู จำนวน 284 คน จากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 จำนวน 1 ฉบับ ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 47 ข้อ

5 หมายถึง มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล อยู่ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล อยู่ระดับมาก

3 หมายถึง มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล อยู่ระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล อยู่ระดับน้อย

1 หมายถึง มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล อยู่ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 41 ข้อ

5 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ระดับมาก

3 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ระดับน้อย

1 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ระดับน้อยที่สุด

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ขอหนังสือรับรองจากคณะครุศาสตร์ เพื่อเรียนถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่ง
เป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

2. ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหาให้กับกลุ่มเป้าหมาย ระหว่างวันที่ 27
กุมภาพันธ์ - 8 มีนาคม พ.ศ. 2567 โดยแบบสอบถามจัดทำในรูปแบบ Google Form และสามารถเข้าถึงได้ผ่านการสแกน
QR Code พร้อมแนบเอกสารอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายเข้าใจ
ขั้นตอนการตอบข้อมูลได้อย่างชัดเจน

3. กลุ่มเป้าหมายได้ส่งแบบสอบถามกลับคืนในรูปแบบ Google Form รวมทั้งสิ้น 317 ชุด ซึ่งตรงตามจำนวนกลุ่ม
ตัวอย่างที่กำหนดไว้ คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด

4. ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของแบบสอบถามที่ได้รับ ก่อนดำเนินการวิเคราะห์
ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่
(Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลความหมายของ
คะแนนตามเกณฑ์ (สารท ทรัพย์รวงทอง. 2557: 176-179) ดังนี้

4.50 - 5.00 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล อยู่ระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล อยู่ระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล อยู่ระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล อยู่ระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล อยู่ระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครสวรรค์ เขต 3 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลความหมายของคะแนนตาม
เกณฑ์ (สารท ทรัพย์รวงทอง. 2557: 176-179) ดังนี้

- 4.50 - 5.00 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคล อยู่ระดับมากที่สุด
3.50 - 4.49 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคล อยู่ระดับมาก
2.50 - 3.49 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคล อยู่ระดับปานกลาง
1.50 - 2.49 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคล อยู่ระดับน้อย
1.00 - 1.49 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคล อยู่ระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pear's Product Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543: 144) ดังนี้

- 0.81 - 1.00 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์สูง
0.61 - 0.80 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
0.41 - 0.60 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์ปานกลาง
0.21 - 0.40 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
0.00 - 0.20 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์ต่ำ

5. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ด้านโครงสร้างองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.66) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.69) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 โดยภาพรวม

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ด้านภาวะผู้นำ	4.27	0.60	มาก	1
2	ด้านแรงจูงใจ	4.23	0.64	มาก	3
3	ด้านโครงสร้างองค์กร	4.24	0.66	มาก	2
4	ด้านเทคโนโลยี	4.20	0.68	มาก	5
5	ด้านพัฒนาบุคลากร	4.21	0.57	มาก	4
6	ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร	4.18	0.69	มาก	6
รวมเฉลี่ย		4.22	0.55	มาก	

2. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านงานพัฒนาบุคลากร ส่งเสริม ยกย่องเชิดชูเกียรติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ งานบำเพ็ญความชอบ

และทะเบียนประวัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.56) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.74) อยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 โดยภาพรวม

ข้อ	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	งานวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง และวิทยฐานะ	4.20	0.64	มาก	3
2	งานสรรหา บรรจุแต่งตั้ง ย้าย โอน และออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.15	0.62	มาก	4
3	งานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ	4.26	0.56	มาก	2
4	งานพัฒนาบุคลากร ส่งเสริม ยกย่องเชิดชูเกียรติ	4.45	0.58	มาก	1
5	งานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ	4.15	0.74	มาก	5
รวมเฉลี่ย		4.24	0.50	มาก	

3. ปัจจัยที่ใช้หาความสัมพันธ์โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง (r_{xy} = 0.80) เมื่อพิจารณาเรียงด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ระหว่าง 0.62 – 0.76 กับการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (r_{xy} = 0.76) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (r_{xy} = 0.76) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (r_{xy} = 0.67) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร (r_{xy} = 0.66) ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร (r_{xy} = 0.65) และปัจจัยด้านพัฒนาบุคลากร (r_{xy} = 0.62) อยู่ในระดับปานกลาง (r_{xy} = .491) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3

ปัจจัย	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X _{total}	Y _{total}
Y ₁	1.00							
Y ₂	0.78**	1.00						
Y ₃	0.70**	0.81**	1.00					
Y ₄	0.67**	0.62**	0.62**	1.00				
Y ₅	0.57**	0.59**	0.71**	0.73**	1.00			
Y ₆	0.61**	0.65**	0.71**	0.67**	0.81**	1.00		
X _{total}	0.84**	0.87**	0.88**	0.84**	0.85**	0.87**	1.00	
Y _{total}	0.76**	0.76**	0.66**	0.67**	0.62**	0.65**	0.80**	1.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.58 นั่นคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคล ได้ร้อยละ 58.00 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adj.R ²	Std.E.	a	b	Beta	t
X ₁	0.83	0.58	0.58	0.33	0.99	0.27	0.32	5.91**
X ₂		0.65	0.65	0.30		0.27	0.34	6.39**
X ₅		0.68	0.68	0.29		0.12	0.13	2.81**
X ₄		0.69	0.69	0.28		0.11	0.15	2.80**

เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น 0.65 สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและปัจจัยด้านแรงจูงใจ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการบริหารงานบุคคล ได้ร้อยละ 65.00

เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ปัจจัยด้านพัฒนาบุคลากร ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น 0.68 สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านพัฒนาบุคลากร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการบริหารงานบุคคล ได้ร้อยละ 68.00

เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น 0.69 สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านพัฒนาบุคลากร และปัจจัยด้านเทคโนโลยี สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการบริหารงานบุคคล ได้ร้อยละ 69.00

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า ตัวพยากรณ์ที่มีค่า Beta สูงสุด คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (0.32) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (0.34) ปัจจัยด้านพัฒนาบุคลากร (0.13) และปัจจัยด้านเทคโนโลยี (0.15) ตามลำดับ แสดงว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีความสำคัญเป็นอันดับแรกในการพยากรณ์ รองลงมาคือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านพัฒนาบุคลากร และปัจจัยด้านเทคโนโลยี สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ได้ร้อยละ 69.00

เมื่อนำมาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 0.99 + 0.27(X_1) + 0.27(X_2) + 0.12(X_5) + 0.11(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = 0.32(Z_1) + 0.34(Z_2) + 0.13(Z_5) + 0.15(Z_4)$$

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปรายผลการศึกษาคือ ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการทรัพยากรบุคคล: ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน พัฒนาการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและบริบทของสถานศึกษา จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน สร้างความสัมพันธ์อันดีกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ออกแบบโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นและกระจายอำนาจในการตัดสินใจ สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมในสถานศึกษาที่ส่งเสริมความสามัคคีในการปฏิบัติงาน พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศให้ทันสมัยและใช้งานง่าย ติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมทรง กิจจาชาญชัยกุล, นิเทศ ติณธกุล, และอริพงษ์ เพชรสุทธิ (2562) ซึ่งวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ผลการวิจัย พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

1.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการสถานศึกษาจนนำไปสู่ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการโน้มน้าว จูงใจ ให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนาพนธ์ ตาขัน (2562) ซึ่งวิจัยเรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการจัดโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่น โดยเน้นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจและกำหนดโครงสร้างหน่วยงานที่ชัดเจน ซึ่งพิจารณาจากความรู้และความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก นอกจากนี้ การสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการส่งเสริมความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เค้ก อ่อนนุ่ม (2562) ซึ่งวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ครูปฏิบัติหน้าที่การสอนอย่างเต็มประสิทธิภาพ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังมีความเป็นมิตรกับครูและบุคลากรในโรงเรียน และรับฟังข้อเสนอแนะจากครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอยู่เสมอ ผู้บริหารสถานศึกษามีการยกย่อง ชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณแก่ครูและบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัยเดช อารีศิริไพศาล (2565) ซึ่งวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปัจจัยด้านแรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ปัจจัยด้านพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่ครู และบุคลากรตามความเหมาะสมก่อนการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษามีการจัดอบรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้กับครูและบุคลากร และยังมีการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากร นำผลการประเมินพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จินดาขวัญ ถินวงษ์แดง, และปิยะนาถ บุญมีพิพิธ (2561) ซึ่งวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ปัจจัยด้านพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการและเพื่อการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปรับปรุงระบบสารสนเทศอยู่เสมอ ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา มีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขวัญเพชร พลวงศ์ (2564) ซึ่งวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดบรรยากาศและสร้างวัฒนธรรมในสถานศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน มีความเอื้ออารีต่อกันระหว่างเพื่อนครูในสถานศึกษา ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความสามัคคีและมุ่งมั่นปฏิบัติงานตามเป้าหมายของสถานศึกษา อีกทั้งครูและบุคลากรในสถานศึกษายังมีความร่วมมือ ร่วมใจ ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561) ซึ่งวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการจัดการทุนมนุษย์ โดยดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เริ่มจากการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง จัดทำกรอบอัตรากำลังครุตามเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. และประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อขอรับการบรรจุแต่งตั้ง รวมถึงประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอรับการสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่การสอน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร โดยสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้ารับการศึกษาดูงาน สัมมนาในหลักสูตรต่าง ๆ และสนับสนุนการขอเลื่อนวิทยฐานะ สร้างขวัญกำลังใจด้วยการยกย่องชมเชย และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นประชาธิปไตย นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ปลูกฝังทัศนคติเชิงบวกในการประชุมครู และสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมทรง กิจจาชาญชัยกุล, นิเทศ ตินธกุล, และอติพงษ์ เพชรสุทธิ (2562) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 7 ผลการวิจัย พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง กับการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สามารถกระตุ้นและพัฒนาศักยภาพบุคลากร รวมถึงมีความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จะส่งผลให้การจัดการทุนมนุษย์ในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น ส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เค็ก อ่อนนุ่ม (2562) ซึ่งวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 พบว่า ด้านภาวะผู้นำ ด้านแรงจูงใจ ด้านพัฒนาบุคลากร และด้านเทคโนโลยี เป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ 0.83 สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคล ได้ร้อยละ 58.00 ($R^2 = 0.58$) และสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = 0.99 + 0.27(X_1) + 0.27(X_2) + 0.12(X_3) + 0.11(X_4)$$

ด้านภาวะผู้นำ ด้านแรงจูงใจ ด้านพัฒนาบุคลากร และด้านเทคโนโลยีเป็นปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มี ภาวะผู้นำ ที่เข้มแข็งจะสามารถกำหนดทิศทาง สร้างวิสัยทัศน์ และเป็นต้นแบบที่ดีให้กับบุคลากรได้ การสร้างแรงจูงใจ ที่เหมาะสมจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงาน อันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น นอกจากนี้ การให้ความสำคัญกับการ พัฒนาบุคลากร อย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ จะช่วยเสริมสร้างศักยภาพของทีมงานให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น และสุดท้ายการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล จะช่วยเพิ่มความรวดเร็ว ถูกต้อง และลดขั้นตอนการทำงาน ทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้ผู้บริหารสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลได้อย่างเต็มศักยภาพ และนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เค็ก อ่อนนุ่ม (2562) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านนโยบายและการปฏิบัติด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร และด้านเทคโนโลยี เป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาได้

ข้อเสนอแนะ

จากสรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ พบว่า เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านการปฏิบัติตนและการปฏิบัติ ส่งผลให้การบริหารจัดการสถานศึกษาจนนำไปสู่ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1.2 มีปัจจัยจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านพัฒนาบุคลากร และปัจจัยด้านเทคโนโลยี เป็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านการปฏิบัติตนและการปฏิบัติ รวมไปถึงการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการและสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้ทราบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ผู้วิจัย จึงขอให้ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

2.2 ควรศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

2.3 ควรศึกษาแนวทางการส่งเสริมวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

ขวัญเพชร พลวงศ์ (2564) การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

เค็ก อ่อนพุ่ม. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

จินดาขวัญ ถิ่นวงศ์แดง, และปิยะนาถ บุญมีพิพิธ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย. 8(3): 179-189.

ชัยเดช อารีศิริไพศาล. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ธนชัย ขุนแก้ว. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

- ธนาพนธ์ ตาซัน. (2562). ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประภาส จิตรักศิลป์.(2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. ราชกิจจานุเบกษา, 136(57 ก).
- วิชณกร แดงแก้ว. (2563). ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ศศิวิมล คนเสงี่ยม. (2563). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สงกรานต์ ตะโคตรม. (2563). ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมทรง กิจจาชาญชัยกุล, นิเทศ ดิณธกุล, และอริพงษ์ เพชรสุทธิ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7. วารสารวิชาการศิลปะศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ. 8(1): 32-46.
- สาธิต ทรัพย์รวงทอง. (2557). วิธีการวิจัยทางการศึกษา. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3. (2566). สารสนเทศทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3. นครสวรรค์: ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). คู่มือการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลสู่การขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค ของสำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- _____. (2565). คู่มือการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ: แม็ทซ์พอยท์.
- สำนักงานบริหารงานบุคคลและนิติการ. (2559). การปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลสู่การขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: พรินทวาทกราฟฟิค.