

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

The Factors Affecting Personnel Management of School Administrators under
Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1

ปานumat พงษ์เส็ง และ สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี²

Panumat Pongseng and Somsak Aeamkongsee²

^{1,2}วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา (กรุงเทพฯ)

^{1,2}College of Management Bangkok, University of Phayao, Thailand

E-mail: panumatformed2564@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0009-7419-9618>

E-mail: asomsak9@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-8044-1512>

Received 13/04/2023

Revised 19/04/2023

Accepted 25/04/2023

บทคัดย่อ

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญในการมุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองพันธกิจของสถานศึกษา โดยดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล นอกจากนั้นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่กระตุ้น ส่งเสริมให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ ดังนั้นการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา (2) ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และ (4) ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคลที่ร่วมกันทำนายการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การวิจัยครั้งนี้ศึกษากับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 138 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power เวอร์ชัน 3.1 ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .984 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาพบมีความสัมพันธ์กันในทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .588$) และ (4) ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลในทางบวกต่อการบริหารงานบุคคลของ

[593]

Citation:



ปานumat พงษ์เส็ง และ สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1.

วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (3), 593-610.

Pongseng, P., & Aeamkongsee, S., (2023). The Factors Affecting Personnel Management of School Administrators under Secondary Educational Service

Area Office Bangkok 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (3), 593-610; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.172>

ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้แก่ กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 41.00

คำสำคัญ : ปัจจัยที่ส่งผล; การบริหารงานบุคคล; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

Personnel management in educational institutions is an important mission aimed at promoting educational institutions to be able to perform tasks to meet the missions of educational institutions, which requires personnel management to be flexible in performing duties following good governance principles. In addition, the role of school administrators is an important stimulus for successful administration. Thus, the objectives of this research study were (1) to study the level of factors related to personnel management of school administrators. (2) to study the level of personnel management of school administrators, (3) to study the relationship between factors affecting personnel management and personnel management of school administrators, and (4) to study personnel management factors that together predicted the personnel management of school administrators. This research was held at the school under the Secondary Education Service Area Office Bangkok 1. The samples in this research were 138 teachers from the schools under the Secondary Education Service Area Office Bangkok 1 in the academic year 2022. The sample size was determined by using the G*power program version 3.1 and using a simple sampling method. The instrument was a rating-scale questionnaire with Cronbach's alpha coefficient of .984. The data was analyzed by using percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise regression analysis. This research study found that: (1) the level of factors affecting to personnel management of school administrators overall and in each aspect was at a high level. (2) the level of personnel management of school administrators overall and in each aspect was at a high level. And (3) the relationship between factors affecting personnel management and personnel management of school administrators found that it was at a moderate level of positive correlation at a .01 level of significance (R -values = .588). And (4) the factors of administrative were 3 related factors with personnel management strategies, performance motivation, and leadership of school administrators had a positive effect on the personnel management of school

[594]

Citation:



ภานุมาต พงษ์เส็ง และ สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (3), 593-610.

Pongseng, P., & Aeamkongsee, S., (2023). The Factors Affecting Personnel Management of School Administrators under Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (3), 593-610; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.172>

administrators with the statistical significance at .05 level, and these factors could jointly explain the covariance of the personnel management of school administrators for 41.00%.

Keywords: Affecting Factors; Personnel Management; School Administrators

บทนำ

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญ ในการมุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองพันธกิจของสถานศึกษา โดยดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งมีขอบข่ายงาน ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 4) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้น เงินเดือน 6) การลาทุกประเภท 7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 8) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 9) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน 10) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ 12) การออกจากราชการ 13) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ 14) การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 16) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ 17) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 18) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 19) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต 20) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่กระตุ้น ส่งเสริมให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นระบบ ในสถานศึกษา เพื่อต้องการพัฒนาหรือให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทและมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้และสามารถบริการทางการศึกษาแก่สังคมได้เป็นอย่างดี (ชุดิมาพร เชาวนไฉ, 2562) นอกจากนี้ บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษายังมีด้วยกันหลายประการ ได้แก่ การให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชา การให้การสนับสนุนให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมตัดสินใจและให้ความร่วมมือ และมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จด้วยการกระตุ้นผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (วสิษฐ์พล รอบจันทน์, 2562)

[595]

Citation:



ภานุมัด พงษ์แสง และ สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (3), 593-610.

Pongseng, P., & Aeamkongsee, S., (2023). The Factors Affecting Personnel Management of School Administrators under Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (3), 593-610; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.172>

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ประกอบไปด้วย โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 20 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 29.85 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 15 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 22.39 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 15 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 22.39 และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 17 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 25.37 จากรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 (Self-Assessment Report : SAR) ประจำปีการศึกษา 2564 พบว่า ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการยังมีจุดที่ควรพัฒนา เช่น การจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ การจัดระบบบริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษา และการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ ซึ่งประเด็นต่าง ๆ ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่ต้องมีการดำเนินพัฒนาครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ ให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะ 3 ปี (พ.ศ.2563-2565) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ที่ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยจะมุ่งพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1, 2563)

สภาพปัญหาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ระบุไว้ว่า ปัญหาของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีด้วยกันหลายด้าน เช่น ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการออกจากราชการ เป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่งที่มีปัญหาอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงหลักการบริหารจัดการพื้นฐานที่จะประสบความสำเร็จได้ต้องมี 4 องค์ประกอบ คือ คน วัสดุ การเงิน และการบริหารจัดการ จึงจำเป็นต้องมีการบริหารงานบุคคลอย่างมีคุณภาพ (โกสินทร์ พูลสวัสดิ์ และชนมณี ศิลานุกิจ, 2564)

จากนโยบายและปัญหาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อให้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย ปรับปรุง และพัฒนางานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

[596]

Citation:



ภานูมาต พงษ์เส็ง และ สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (3), 593-610.

Pongseng, P., & Aeamkongsee, S., (2023). The Factors Affecting Personnel Management of School Administrators under Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (3), 593-610; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.172>

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคลที่ร่วมกันทำนายการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ปัจจัยในการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เอกสารวิชาการ และกำหนดกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย 5 ด้าน ดังนี้ (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (2) กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล (3) เทคโนโลยี (4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ (5) บรรยากาศขององค์กร

1.2 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เอกสารวิชาการ ขอบข่ายหน้าที่การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้วิจัยได้พิจารณากรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย 4 ด้าน ดังนี้ (1) การวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง และวิทยฐานะ (2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (3) วินัยและการรักษาวินัย และ (4) การพัฒนาบุคลากร

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 67 โรงเรียน รวม 5,045 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากโปรแกรม G* Power และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

[597]

Citation:



ปณมัต พงษ์เส็ง และ สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (3), 593-610.

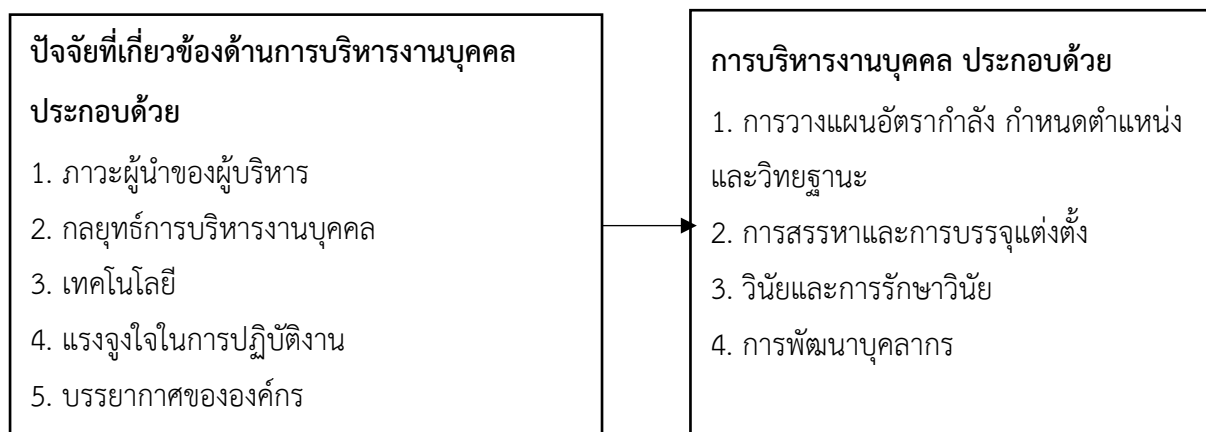
Pongseng, P., & Aeamkongsee, S., (2023). The Factors Affecting Personnel Management of School Administrators under Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (3), 593-610; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.172>

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยในการบริหารงานบุคคล แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล เทคโนโลยี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ บรรยากาศขององค์กร

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง วินัยและการรักษาวินัย และการพัฒนาบุคลากร

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการจัดการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน ที่คาดว่าจะส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จากการศึกษางานวิจัย เอกสารวิชาการ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวแปรและนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเชิงพรรณนาเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงทำนายครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 5,045 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1, 2563)

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากโปรแกรม G* Power ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 138 คน โดยกำหนดค่าพารามิเตอร์ ดังนี้ Effect size ระดับกลาง เท่ากับ 0.15 ระดับนัยสำคัญ (แอลฟา) เท่ากับ 0.05 ค่าอำนาจการทดสอบ (Power) เท่ากับ 0.95 จำนวนตัวแปรทำนาย (ตัวแปรต้น) เท่ากับ 5 แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

(Simple Random Sampling) ให้ครบตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนค่า

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย ได้แก่ปัจจัยดังต่อไปนี้ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล 3) เทคโนโลยี 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5) บรรยากาศขององค์กร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย ซึ่งมีขอบข่ายงานบริหารงานบุคคล ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง และวิทยฐานะ 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) วินัยและการรักษาวินัย 4) การพัฒนาบุคลากร

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ: ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาและค้นคว้าตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล และปัจจัยในการบริหารงานบุคคล

2. กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างแบบสอบถาม และปรับปรุงแบบสอบถามภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

3. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถาม

4. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและให้ครอบคลุมเนื้อหาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

6. ดำเนินการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

7. หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามแต่ละข้อ โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและลงความเห็นข้อคำถามแต่ละข้อถึงความสอดคล้องและวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

8. นำผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิมาหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 สามารถนำไปใช้ได้

9. นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน มีปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเพื่อพิจารณาความเห็นชอบ และนำแบบสอบถามไป

ทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

10. ดำเนินการจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เพื่อพิจารณาความเห็นชอบและนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล: ผู้วิจัยได้ดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ดำเนินการขอหนังสือราชการจากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูกลุ่มตัวอย่าง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 34 โรงเรียน

4.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามให้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และติดตามโทรศัพท์สอบถามผู้รับผิดชอบดำเนินการในเวลา 7 วัน และหากรวบรวมครบทุกฉบับแล้วติดต่อกำหนดวันรับแบบสอบถาม

4.3 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูจำนวน 138 คน มีคุณลักษณะดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	59	42.75
หญิง	79	57.25
รวม	138	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	79	57.25

[600]

Citation:



ภานุมิต พงษ์เส่ง และ สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (3), 593-610.

Pongseng, P., & Aeamkongsee, S., (2023). The Factors Affecting Personnel Management of School Administrators under Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (3), 593-610; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.172>

รายการ		จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาโท		59	42.75
ปริญญาเอก		-	-
รวม		138	100.00
ประสบการณ์การทำงาน			
น้อยกว่า 5 ปี		31	22.46
5-10 ปี		65	47.10
มากกว่า 10 ปี		42	30.44
รวม		138	100.00
ขนาดของสถานศึกษา			
ขนาดเล็ก		11	7.97
ขนาดกลาง		22	15.94
ขนาดใหญ่		37	26.81
ขนาดใหญ่พิเศษ		68	49.28
รวม		138	100.00

จากตาราง 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 57.25 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 57.25 มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ร้อยละ 47.10 และปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ร้อยละ 49.28

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านเทคโนโลยี รองลงมาคือ กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล บรรยากาศขององค์กร และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังแสดงในตารางที่ 2



ตาราง 2 แสดงระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม

ที่	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล	n=138			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	4.12	0.70	มาก	4
2.	กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	4.14	0.62	มาก	2
3.	เทคโนโลยี	4.14	0.61	มาก	1
4.	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.10	0.64	มาก	5
5.	บรรยากาศขององค์กร	4.14	0.66	มาก	3
รวม		4.13	0.63	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.61) รองลงมาคือด้านกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.64)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง รองลงมาคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง และวิทยฐานะ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ดังแสดงในตารางที่ 3

ตาราง 3 แสดงระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม

ที่	การบริหารงานบุคคล	n=138			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ	4.16	0.67	มาก	2
2.	ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.20	0.76	มาก	1
3.	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.07	0.74	มาก	3
4.	ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.81	0.94	มาก	4
รวม		3.95	0.77	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.76) รองลงมาคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.67) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.94)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงในตารางที่ 4

ตาราง 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารงานบุคคลกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล	การบริหารงานบุคคล
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	.500**
กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	.573**
เทคโนโลยี	.512**
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	.524**
บรรยากาศขององค์กร	.457**
ภาพรวม	.588**

หมายเหตุ: **ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 4 เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 รวม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ด้านเทคโนโลยี ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และด้านบรรยากาศขององค์กร มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง ตามลำดับดังนี้ ด้านกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ($r=0.573$) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($r=0.524$) ด้านเทคโนโลยี ($r=0.512$) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($r=0.500$) และด้านบรรยากาศขององค์กร ($r=0.457$) ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ปัจจัยทำนาย กล่าวคือ ตัวแปรทำนายแต่ละตัวกับตัวแปรเกณฑ์มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่าปัจจัยด้านการบริหาร 3 ด้าน คือ 1) ด้าน กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล 2) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ 3) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลในทางบวกต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้ร้อยละ 41.00 ดังแสดงในตารางที่ 5

ตาราง 5 แสดงการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้ในการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ตัวแปรอิสระ	R ²	B	Beta	T	p
กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	0.33	0.39	0.32	3.50*	0.00
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	0.39	0.31	0.25	3.08*	0.00
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	0.41	0.21	0.19	2.27*	0.03
ค่าคงที่		0.20		0.52*	0.00
R = 0.640 F = 30.97 p = 0.00					

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ด้านกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล สามารถอธิบายความแปรปรวนของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เท่ากับ 0.33 หมายความว่า ด้านกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลสามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้ร้อยละ 33.00

เมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เพิ่มขึ้นเป็น 0.39 สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า ด้านกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลกับด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้ร้อยละ 39.00

เมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เพิ่มขึ้นเป็น 0.41 สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า ด้านกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้ร้อยละ 41.00

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีค่า Beta สูงสุดคือ ด้านกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล (0.32) รองลงมาคือ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (0.25) และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (0.19) ตามลำดับ แสดงว่า ด้านกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเป็นอันดับแรกในการพยากรณ์ รองลงมาคือ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามลำดับ สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้ เมื่อนำมาสร้างสมการพยากรณ์ จะได้สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.20 + 0.39(\text{ด้านกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล}) + 0.31(\text{ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน}) + 0.21(\text{ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{\text{การบริหารงานบุคคล}} = 0.32(Z_{\text{ด้านกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล}}) + 0.25(Z_{\text{ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน}}) + 0.19(Z_{\text{ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา}})$$

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ด้านเทคโนโลยี ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และด้านบรรยากาศขององค์กร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ดำเนินการกับบุคลากร ทั้งในด้านการสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา เพื่อให้ได้บุคคลที่มีรู้ความสามารถเข้ามาทำประโยชน์ให้กับองค์กร จึงต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านในการส่งเสริมกระบวนการดังกล่าวที่นอกเหนือจากหลักการบริหารงานทั่วไป 4 อย่าง (4M) ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม



(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มาตรา 39 ที่กำหนดการกระจายอำนาจการบริหารของงานบุคคล โดยผู้บริหารต้องมีบทบาทและหน้าที่ คือ มีความรู้ทักษะและประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนในองค์กร มีมนุษยสัมพันธ์ มีอารมณ์ขันมีความเป็นประชาธิปไตย เป็นนักประนีประนอม มีความอดกลั้น เป็นนักพูดที่ดี มีความสามารถในการจูงใจคน และมุ่งพัฒนาองค์กร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) และสอดคล้องกับงานวิจัยของกิ่งไผ่ แสงแก่นสาร (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจ แรงจูงใจ ทักษะคิดในการทำงาน บรรยากาศขององค์กร ลักษณะงานที่ทำ และเทคโนโลยี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเค็ก อ่อนพุ่ม (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน เทคโนโลยี งบประมาณ นโยบายและการปฏิบัติ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของกันยาพร โคจรตระกูล (2561) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านปัจจัยลักษณะองค์กร ด้านปัจจัยลักษณะบุคคล ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อม และด้านปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของลิขิต สุขพ่วง (2563) วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านเทคโนโลยี ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านนโยบายและการปฏิบัติ และด้านงบประมาณ และสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยเดช อารีศิริไพศาล (2565) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านแรงจูงใจ

2. ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง และวิทยฐานะ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นข้อกำหนดของกระทรวงศึกษาธิการที่ให้ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการตามขอบข่ายงาน

[606]

Citation:



ปณมาต พงษ์เส็ง และ สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (3), 593-610.

Pongseng, P., & Aeamkongsee, S., (2023). The Factors Affecting Personnel Management of School Administrators under Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (3), 593-610; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.172>

.....

อย่างเป็นระบบ เน้นการพัฒนาศักยภาพและองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนพพัชร ฉิดจันทร์ (2564) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเค้ก อ่อนพุ่ม (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังที่ วิภาดา สารมัย (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัฒนกุล สุขสันต์ (2564) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาศรีนคร 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการวางแผนบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารงานบุคคลกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับ อาจเนื่องมาจากปัจจัยที่นำมาใช้ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญในการบริหารงานบุคคลทั้ง 5 ปัจจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเค้ก อ่อนพุ่ม (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน เทคโนโลยี งบประมาณ นโยบายและการปฏิบัติ สอดคล้องกับกันยาพร โคจรตระกูล (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์กร ปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติกับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก โดยที่ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยด้านด้านกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลในทิศทางบวกต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยร่วมกันทำนายได้ถึงร้อยละ 41.00 ดังนั้น หากผู้บริหารมีการปฏิบัติและส่งเสริมในทั้งสามด้านนี้มากขึ้น ก็จะทำให้สามารถบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังที่ กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า แรงจูงใจ เทคโนโลยี บรรยากาศองค์กร และลักษณะงานที่ทำ สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้งสี่รวมกันพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาได้ร้อยละ 72.70 สอดคล้องกับชัยเดช อารีศิริไพศาล (2565) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ด้านคุณลักษณะผู้บริหาร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านแรงจูงใจ สามารถพยากรณ์ร่วมกันได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้งสี่สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 67.50 และสอดคล้องกับเค้ก อ่อนพุ่ม (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านนโยบายและการปฏิบัติ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านงบประมาณ ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านเทคโนโลยี สามารถพยากรณ์ร่วมกันได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับร้อยละ 59.00

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารงานบุคคล ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลให้ประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อจะส่งผลถึงบุคลากรในสถานศึกษา และสถานศึกษาต่อไป

2. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เช่น การอนุญาตให้อบรมในสิ่งที่บุคลากรสนใจ อนุญาตให้ลา

[608]

Citation:



ภานูมาต พงษ์เส็ง และ สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (3), 593-610.

Pongseng, P., & Aeamkongsee, S., (2023). The Factors Affecting Personnel Management of School Administrators under Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (3), 593-610; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.172>

.....
ศึกษาต่อได้โดยไม่มีเงื่อนไข การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในองค์กร และนอกองค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพและพัฒนาตนเองให้กับบุคลากรในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานด้านอื่นๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารทั่วไป
2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น
3. ศึกษาสภาพ ปัญหา แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *คู่มือการบริหารงานบุคคล*. ออนไลน์. Retrieved October 15, 2022: <https://personnel.obec.go.th/>
- กันยาพร โคจรตระกูล. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*. 38 (6), 155-179.
- กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 9 (5), 31-45.
- โกสินทร์ พูลสวัสดิ์ และชนมณี ศิลานุกิจ. (2564). สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยรามคำแหง*.
- เค้ก อ่อนพุ่ม. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*.
- ชัยเดช อารีศิริไพศาล. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(10), 83-102.
- ชุติมาพร เขาวนไว. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*.

-
- นวพัชญ์ ฉิดจันทร์. (2564). การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พัฒนกุล สุขสันต์, จันทร์ตน์ ภคมาศ, สมหญิง จันทร์ไทย. (2564). การศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 2. วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 4(2), 63-76.
- ลิขิต สุขพ่วง. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วารสารวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 12(2), 81-96.
- วสิษฐ์พล รอบจังหวัด. (2562). บทบาทของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิภาดา สารมัย. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศศิวิมล คนเสี้ยม. (2563). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. (2563). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. Retrieved October 15, 2022 : <https://www.sesao1.go.th>