



Received: 11 สิงหาคม 2025

Revised: 19 สิงหาคม 2025

Accepted: 19 สิงหาคม 2025

ความสัมพันธ์ของการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของ
บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
Ecological Influences and Work Motivation of Teachers and Educational
Personnel in an Educational Service Area Office

¹จิตรกร มูลเมืองแสน, ²โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ

¹Chitrakorn Munmuangsaen, ²Sopee Wiwatchankit

¹⁻²คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

¹⁻²Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

Corresponding Author E-mail: ¹chittakon12345@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคล 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 9,361 คน ปี 2567 ซึ่งใช้สูตรของยามาเน ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 396 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การหาค่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการเลื่อนเงินเดือน รองลงมา คือด้านการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น ด้านการลา และอันดับสุดท้ายคือด้านการวางแผนอัตรากำลัง ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านลักษณะของงาน รองลงมา คือด้านความรับผิดชอบในงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ของการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : งานบุคคล, ประสิทธิภาพ, การบริหาร



Abstract

This research aimed to 1) To study the level of human resource management, 2) To study the level of efficiency of educational administration, and 3) To study the relationship between personnel management and the efficiency of educational administration of educational personnel in schools under the Bangkok Metropolitan Administration. This is a quantitative research. The population used in this research is educational personnel in schools under the Bangkok Metropolitan Administration, numbering 9,361 people in 2024, which used Yamane's formula to determine the sample size of 396 people. The instrument used was a questionnaire. Data analysis used to find values, means, and standard deviations, and to find relationships using Pearson's product moment correlation coefficient.

The findings revealed that 1) Overall, personnel administration was rated at a high level. When considered by dimension, salary advancement ranked first, followed by promotion, leave administration, and manpower planning, respectively. 2) Educational administration efficiency was also rated at a high level overall. Task characteristics ranked first, followed by job responsibility, and career advancement ranked lowest. 3) The overall relationship between personnel administration and educational administration efficiency was positively correlated at a moderate level and was statistically significant at the 0.01 level.

Keywords : Human Resource Management, Efficiency, Administration

บทนำ

สถานศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษา เพื่อให้ความรู้แก่เยาวชนการบริหารและการจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้นั้นปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญต่อการจัดการองค์กรสามารถบริหารงานโดยใช้ทรัพยากรการบริหารดำเนินการมี 4 ปัจจัย คือ บุคคล เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการทรัพยากร ฉะนั้นทรัพยากรในการบริหารดังกล่าวถือว่า บุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นพิเศษ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดูแล เอาใจใส่ ช่วยเหลือ และกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถตามศักยภาพ เพื่อเสริมประสิทธิภาพในการทำงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างสำเร็จ กล่าวว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนหัวใจของการบริหารงาน เนื่องจากบุคคลเป็นทรัพยากรและปัจจัยการผลิตที่สำคัญซึ่งความสำเร็จของงานจำเป็นต้อง



อาศัยบุคคลเพราะบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติทุกอย่างขององค์กร และยังไม่มีเครื่องมือเทคโนโลยีใดทำแทนบุคคลได้ทุกอย่างอย่างแท้จริง ที่สำคัญบุคคลเป็นทรัพยากรเดียวที่มีอยู่แล้วจะมีมูลค่าเพิ่มมากขึ้นในองค์กร แตกต่างจากเครื่องมืออุปกรณ์เทคโนโลยีต่างๆ ที่มีอยู่ยิ่งนานมูลค่าจะลดลงหรือเสื่อมสภาพลง ถึงแม้ว่าจะมีงบประมาณเพียงพอ มีการบริหารที่ดี มีวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ สมบูรณ์จะไม่มีคามหมายหากไม่มีผู้ปฏิบัติ หรือผู้ปฏิบัติที่ดีไม่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงาน แรงจูงใจ และความตระหนักในตนเอง ส่งผลให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรย่อมเป็นไปได้ด้วยความยาก ทุกองค์กรจึงเล็งเห็นความสำคัญของการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากการบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องซับซ้อนละเอียด เพราะแต่ละบุคคลมีความรู้สึกรู้สีกมีปัญหและความต้องการแตกต่างกันไป (พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี. 2556:10)

ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการผลิตหรือการดำเนินกิจการของหน่วยงาน การที่จะได้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพจำเป็นจะต้องมีการบริหารจัดการและการวางแผนที่ดี ทั้งนี้เพราะการวางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ คือ ทำให้องค์กรสามารถที่จะพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีซึ่งถ้าได้มีการคาดการณ์ ก็จะได้มีการเตรียมการ เตรียมมาตรการ เพื่อรองรับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทำให้ปัญหาที่องค์กรจะต้องเผชิญในอนาคต ด้านกำลังคน ลดความรุนแรงลงได้ ยังผลให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ทำให้องค์กรสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์กรและบุคลากรมีการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ โดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว ทำให้องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในแต่ละกลุ่มงาน และในแต่ละระดับความรับผิดชอบได้ ช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้องค์กรทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทำให้มีการปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไป อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เข้ากับกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์กร แผนทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์ เสมือนเข็มทิศชี้้นำการปฏิบัติให้ไปสู่เป้าหมาย การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารหน่วยงานประเภทใดถ้าการบริหารทรัพยากรบุคคลบกพร่อง หน่วยงานนั้นๆ จะเจริญก้าวหน้าได้โดยยาก เพราะงานทุกชนิดจะได้ผลดีหรือผลเสียก็อยู่ที่บุคคลที่รับงานไปทำถ้าบุคคลที่รับงานไปขาดขวัญกำลังใจ หย่อนสมรรถภาพงานมักจะบกพร่องหรือขาดประสิทธิภาพ ดังนั้นนักบริหารที่ดีจะต้องบริหารงานบุคคลให้ได้ผลดีและประสบความสำเร็จในการทำให้อุบลากรทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุไปสู่เป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฐนิช ศรีลาคำ.2558 : 1-6)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาในการบรรลุพันธกิจและเป้าหมายทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพจะช่วยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานอย่างมีขวัญกำลังใจ เกิด



ความร่วมมือ และสามารถใช้ศักยภาพของตนในการพัฒนาผู้เรียนและองค์กรได้อย่างเต็มที่ ตรงกันข้ามหากการบริหารงานบุคคลขาดความเป็นระบบ ไม่มีประสิทธิภาพ หรือขาดการวางแผนที่ดีย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการจัดการศึกษาโดยรวม ปัญหาที่พบบ่อยในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ได้แก่ การขาดวิสัยทัศน์ในการบริหารงานด้านบุคลากร การขาดความรู้ความสามารถด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองของบุคลากร ขาดครูที่มีความสามารถเฉพาะทาง รวมถึงปัญหาด้านการมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสม การขาดงบประมาณสนับสนุน การไม่ส่งเสริมขวัญกำลังใจ การขาดการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการมีส่วนร่วมของชุมชนที่ยังไม่เพียงพอ (จิราภรณ์ วงษ์เชิด, 2564) สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครก็เผชิญกับปัญหาเหล่านี้ในหลากหลายมิติ ซึ่งล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโดยรวมของสถานศึกษา โดยภารกิจหลักของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัย และการออกจากราชการ โดยเน้นความสำคัญของการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน (พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์, 2564) ดังนั้น การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อค้นหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนาให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครต่อไป

จากความสำคัญและสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะดำรงตำแหน่งเป็นบุคลากรในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาได้มีความตระหนักในการบริหารงานบุคคล จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพราะจะได้เป็นแนวทางในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อนำผลไปพัฒนา ปรับปรุง การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อระดับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยทำตามลำดับขั้นตอนการศึกษาไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนการดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 9,361 คน ปี 2567

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 396 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ตารางของ Krejcie & Morgan 1970, อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการศึกษา คือแบบสอบถาม จำนวน 396 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด การบริหารงานบุคคล ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น ด้านการเลื่อนเงินเดือนและด้านการลา โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale.1977 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2557: 98)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด ได้แก่ ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง ด้านเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน ด้านเพิ่มพูนแรงใจในการทำงาน โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale.1977 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2557: 98)



2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์การบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา

2.2 สร้างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยและผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของแบบสอบถาม สื่อความหมายชัดเจน ผู้ตอบอ่านแล้วเข้าใจ และนำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงในเนื้อหา และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงความเห็น ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5-1.0 แสดงว่าเป็นแบบสอบถามที่ใช้ได้ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.3 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.4 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.900

2.5 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 396 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด ด้วยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้

2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด

3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบดูความถูกต้องและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากร กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ



การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่า ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best.1977:147 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559:66)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่า ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best.1977:147 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559:66)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม 2557 :116) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้

สูงกว่า 0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

0.71-0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.30-0.70 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ต่ำกว่า 0.30 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

0.0 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

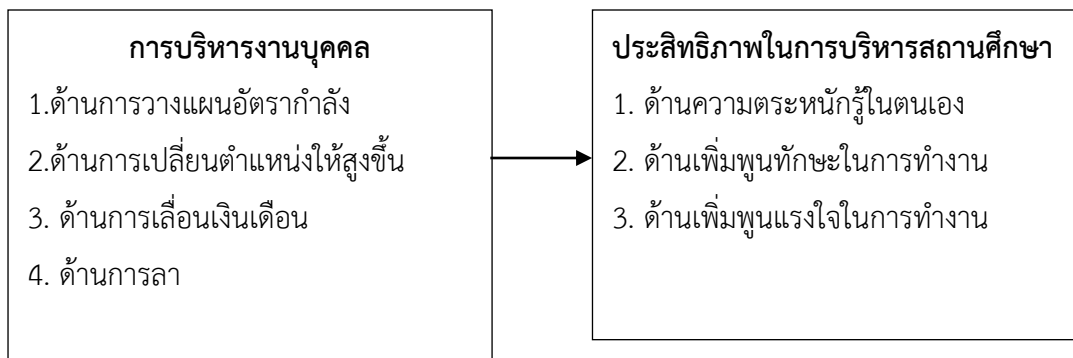
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูล



กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ที่มา : ปรับปรุงจาก (ธีระวุฒิ ชาวเจริญ.2556 : 5) และ (กระทรวงศึกษาธิการ.2550 : 31)

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการเลื่อนเงินเดือน รองลงมา คือด้านการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น ด้านการลา และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านลักษณะของงาน รองลงมา คือด้านความรับผิดชอบในงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา เรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง รองลงมาคือ ด้านเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านเพิ่มพูนแรงใจในการทำงาน ตามลำดับ



อภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการเลื่อนเงินเดือน รองลงมา คือด้านการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น ด้านการลา และอันดับสุดท้ายคือด้านการวางแผนอัตรากำลังตามลำดับ ผลการวิจัยชี้ว่า การบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงการดำเนินงานในแต่ละด้านที่มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพในระดับที่น่าพึงพอใจ โดยเฉพาะ ด้านการเลื่อนเงินเดือน และการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น ซึ่งได้คะแนนสูงสุด รองลงมาคือ การลา และการวางแผนอัตรากำลัง ที่ได้คะแนนต่ำที่สุด เมื่อ เปรียบเทียบกับงานวิจัยของ สิวรรณ์ ไชยกุล (2562) เรื่องการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขต 3 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3 มีการบริหารงานบุคลากรในระดับมากเช่นกัน โดย ด้านที่เด่นที่สุดคือการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ ซึ่งแตกต่างจากบริบทกรุงเทพฯ ที่เด่นเรื่องการเลื่อนเงินเดือนและตำแหน่ง ชี้ให้เห็นว่า บริบทของพื้นที่และเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรอาจแตกต่างกัน เช่น ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ อาจเน้นที่การยกระดับมาตรฐานวิชาชีพเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพครู นอกจากนี้ ยังพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังมีคะแนนสูง ซึ่งขัดแย้งกับผลวิจัยของโรงเรียนในกรุงเทพฯ ที่ได้คะแนนต่ำสุดในด้านนี้ สะท้อนให้เห็นว่าในพื้นที่กรุงเทพมหานครอาจมีข้อจำกัดในการวางแผนอัตรากำลัง เช่น การหมุนเวียนครูบ่อย หรือข้อจำกัดจากระบบราชการส่วนกลาง สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ธนภูมิ งามเจริญ (2563) เรื่องปัจจัยการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ที่ศึกษาปัจจัยการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดย ด้านวินัยและการรักษาวินัย ได้คะแนนสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกรุงเทพฯ ที่ชี้ว่าผู้บริหารมีบทบาทในการส่งเสริมวินัยในตนเองแก่ครู แม้คะแนนเฉลี่ยในหมวดวินัยจะไม่ใช่อันดับสูงสุดก็ตาม ยังพบว่า ปัจจัยการบริหารบุคลากรมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับคุณภาพผู้เรียน แสดงให้เห็นว่า การบริหารบุคลากรที่ดีส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน งานวิจัยของ วิไลวรรณ อิศรเดช(2563) เรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย งานวิจัยนี้แม้จะเป็นบริบทมหาวิทยาลัย แต่ก็เสนอแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่สามารถนำมาใช้กับโรงเรียนได้ เช่น การทำงานเป็นทีมวัฒนธรรมองค์กร การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้งานวิจัยให้ความสำคัญกับ “ระบบ” และ “กิจกรรมสร้างเสริมประสิทธิภาพ” ซึ่งอาจเป็นจุดที่โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครยังพัฒนาได้ เช่น การจัดประชุมครูเพื่อชี้แจงหลักเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งในงานวิจัยพบว่าเป็นข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด และยังพบว่า แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนส่วนใหญ่สามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับหนึ่ง โดยเฉพาะในด้านที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์และความก้าวหน้าในอาชีพของครู ได้แก่ ด้านการเลื่อนเงินเดือน ด้านการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาชีพ และการจูงใจให้ครูมีขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งอยู่ในอันดับสุดท้าย สะท้อนให้



เห็นถึงข้อจำกัดในการวางแผนเชิงระบบ และอาจมีปัญหาในเรื่องของการจัดสรรบุคลากรอย่างเหมาะสม กับความต้องการของโรงเรียน ซึ่งตรงกับข้อค้นพบของ พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์ (2564) เรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ที่ชี้ให้เห็นว่า การวางแผนอัตรากำลังเป็นหนึ่งในภารกิจที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ เพราะเป็นพื้นฐานของการบริหารบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยของ จีราภรณ์ วงษ์เชียด (2564) เรื่องการบริหารงานบุคคลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านกร่าง(พระชาวยัยสิทธิ์) อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลกที่ศึกษาที่โรงเรียนบ้านกร่าง (พระชาวยัยสิทธิ์) พบว่า ด้านที่ได้คะแนนสูงสุดคือ การวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งตรงกันข้ามกับโรงเรียนในกรุงเทพมหานคร อาจสะท้อนความแตกต่างด้านนโยบาย การกระจายอำนาจ หรือทรัพยากรของแต่ละพื้นที่ การค้นพบนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยเดช อารีศิริไพศาล (2565) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ชี้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหาร บรรยาภาศในองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งหากพื้นที่ใดมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำดีและมีการกระจายทรัพยากรอย่างเพียงพอย่อมมีแนวโน้มที่จะบริหารงานบุคคลได้ดีกว่า

2. ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านลักษณะของงาน รองลงมา คือด้านความรับผิดชอบในงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความก้าวหน้าในงานตามลำดับ การบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร" โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครมีการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านการเลื่อนเงินเดือนและการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น ซึ่งอยู่ในลำดับต้น สะท้อนถึงความใส่ใจในการจูงใจและพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์ (2564) เรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่เน้นว่า การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ เพื่อส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างไรก็ตาม ด้านการวางแผนอัตรากำลังกลับอยู่ในลำดับท้ายสุด สะท้อนถึงความท้าทายในการกำหนดและบริหารจัดการกำลังคน ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลวิจัยของ วนิดา สุขสำลี (2564) เรื่องสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดไผ่หูช้าง อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐมที่พบว่าแม้ด้านนี้จะได้รับคะแนนระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเชิงลึกยังมีปัญหา เช่น การขาดแคลนในบางวิชา และความไม่เพียงพอของแผนระยะยาว ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่ ชัยเดช อารีศิริไพศาล (2565) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ก็ได้เสนอว่า ด้านลักษณะงานและบรรยาภาศองค์กรส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลถึงร้อยละ 67.50 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการวางแผนกำลังคนควรพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การเปรียบเทียบกับการศึกษาของ จีราภรณ์ วงษ์เชียด (2564) เรื่องการบริหารงานบุคคลต่อ



ประสิทธิภาพในการบริหารงานสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านกร่าง (พระชาวยัยสิทธิ์) อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก พบว่าประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานบุคคลในระดับสูง ซึ่งยืนยันว่าการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพมีส่วนส่งเสริมให้การจัดการสถานศึกษาโดยรวมมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดาวเรือง วงษ์สามหมอ (2567) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ ที่ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีอำนาจในการพยากรณ์การบริหารงานบุคคลได้ถึงร้อยละ 87.20 ผลวิจัยยังสะท้อนว่า แนวโน้มการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาปัจจุบันให้ความสำคัญกับมิติด้านจริยธรรม และการเสริมสร้างสมรรถนะ เช่น ในงานของ ปรีดาวรรณ วิชาติคุณ (2564) เรื่องการประยุกต์ใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตามหลักไตรสิกขาสู่ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพและเกศริน ทองใส (2567) เรื่อง สมรรถนะกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้วซึ่งชี้ว่า ผู้บริหารที่มีคุณธรรมและสามารถวางแผนบริหารจัดการได้ดี จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา เรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง รองลงมาคือ ด้านเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน และอันดับสุดท้าย คือด้านเพิ่มพูนแรงใจในการทำงาน ตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวม การบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รายด้านพบว่า อันดับ 1 คือ ความตระหนักรู้ในตนเอง อันดับ 2 คือ การเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน และอันดับสุดท้ายคือ การเพิ่มพูนแรงใจในการทำงานผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการบริหารงานบุคคลที่เน้นพัฒนาความสามารถภายในของบุคลากรจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาได้ ธนภูมิ งามเจริญ (2563) พบว่าการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนในระดับสูงมาก แม้ผลต่างกันด้านระดับความสัมพันธ์ (งานของธนภูมิอยู่ในระดับสูงมาก ขณะที่งานปัจจุบันอยู่ระดับปานกลาง) แต่สอดคล้องกันในทิศทางบวก แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญ ธนภูมิ งามเจริญ (2563) ความสัมพันธ์ระดับมากระหว่างการบริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการบริหาร สนับสนุนสมมติฐานเดียวกัน คือ การบริหารที่ดีมีผลต่อประสิทธิภาพ ซึ่งเสริมความน่าเชื่อถือของผลวิจัยปัจจุบัน จุฑาทิพย์ อินทพัทธ์ (2565) พบความสัมพันธ์ระดับปานกลาง โดยเฉพาะด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้งผลการวิจัยคล้ายกัน โดยเฉพาะในเรื่องที่ว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และเน้นด้านเฉพาะของการบริหารงานบุคคล เกศริน ทองใส (2567)ความสัมพันธ์ระดับสูง



มาก ด้านสมรรถนะกับการบริหารงานบุคคลแม้ระดับความสัมพันธ์จะสูงกว่า แต่ชี้ให้เห็นบทบาทของ “สมรรถนะ” ในการส่งผลต่อการบริหารบุคคล ซึ่งเป็นแก่นร่วมของการบริหารงานบุคคลเชิงคุณภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

- 1.1 โรงเรียนต้องมีการวิเคราะห์ความจำเป็นของกำลังคนตามภารกิจและแผนงาน
- 1.2 ต้องมีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้น
- 1.3 ต้องมีเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนที่ชัดเจนและเป็นธรรม
- 1.4 โรงเรียนต้องมีการจัดการระบบข้อมูลการลาที่เป็นระบบและทันสมัย

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาปัจจัยแทรกซ้อนอื่นที่อาจส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ควรพิจารณาปัจจัยเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร หรือแรงจูงใจในการทำงาน ที่อาจมีผลกระทบหรือเป็นตัวแปรแทรกซ้อน เพื่อให้ได้ความเข้าใจที่ลึกซึ้งและรอบด้านยิ่งขึ้น

2.2 เปรียบเทียบผลการศึกษาระหว่างโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานครกับโรงเรียนในต่างจังหวัด เพื่อศึกษาความแตกต่างด้านการบริหารงานบุคคลและประสิทธิภาพการบริหารตามบริบทพื้นที่ ซึ่งจะช่วยให้สามารถสรุปแนวทางการบริหารที่เหมาะสมตามบริบทแต่ละพื้นที่ได้อย่างแม่นยำและนำไปสู่การพัฒนาเชิงนโยบายที่ตอบโจทย์มากขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

การบริหารงานบุคคลมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านการเลื่อนเงินเดือนและการเปลี่ยนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ด้านลักษณะของงานและความรับผิดชอบเป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนถึงประสิทธิภาพในการบริหาร ขณะที่การวางแผนอัตรากำลังและความก้าวหน้าในงานยังเป็นจุดที่ควรพัฒนา นอกจากนี้ยังพบว่าความตระหนักรู้ในตนเองและการเพิ่มพูนทักษะ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญ



เอกสารอ้างอิง

- เกศริน ทองใส.(2567). สมรรถนะกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว, หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยทองสุข
- งานวิจัยของ ธนภูมิ งามเจริญ.(2563). ปัจจัยการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์. มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา
- จิรภรณ์ วงษ์เขียด.(2564). การบริหารงานบุคคลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านกร่าง (พระชาวยัยสิทธิ์) อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก, หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยทองสุข
- จิรภรณ์ วงษ์เขียด.(2564). การบริหารงานบุคคลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านกร่าง (พระชาวยัยสิทธิ์) อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก, หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยทองสุข
- จุฑาทิพย์ อินทพักษ์.(2565). สมรรถนะเชิงบริหารกับงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยทองสุข
- ชัยเดช อารีศิริไพศาล.(2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- ณัฐนิช ศรีลาคำ.(2558). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
- ดาวเรือง วงษ์สามหมอ.(2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- ธนภูมิ งามเจริญ.(2563). ปัจจัยการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา
- ในตะวัน กำหอม.(2559). การวิจัยการบริหารการศึกษา. โรงพิมพ์ทีคอม จังหวัดมหาสารคาม. วิทยาลัยทองสุข
- ปรีดาวรรณ วิชาธิคุณ.(2564). การประยุกต์ใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ตามหลักไตรสิกขาสู่ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



- พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี.(2556). การบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก. (วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)
- พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์.(2564). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา,คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์.(2564). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา,หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- วนิดา สุขสำลี.(2564). สมรรถนะในการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดไผ่หูช้าง อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม
- วิไลวรรณ อิศรเดช.(2563). การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและ บริหารทั่วไป,มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- สิวัรรณ ไชยกุล.(2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 (สารนิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- สิวัรรณ ไชยกุล.(2562). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3