

ปัจจัยเชิงสาเหตุการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรใน  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

กฤติน บัวพันธ์<sup>1\*</sup> และ โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ<sup>2</sup>

<sup>1\*</sup> นักศึกษา วิทยาลัยทองสุข

<sup>2</sup> อาจารย์ วิทยาลัยทองสุข

CAUSAL FACTORS OF SCHOOL ADMINISTRATION AND THE EFFECTIVENESS OF  
PERSONNEL ADMINISTRATION AMONG EDUCATIONAL PERSONNEL UNDER THE  
BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

Krittin Buaphan<sup>1\*</sup> and Sopee Wiwatchankit<sup>2</sup>

<sup>1\*</sup> Student, Thongsuk College, Thailand

<sup>2</sup> Lecturer, Thongsuk College, Thailand

Corresponding author e-mail: krittin\_bph@gmail.com

---

วันที่รับบทความ 6 มีนาคม 2569 วันที่แก้ไขบทความ 12 มีนาคม 2569 วันที่ตอบรับบทความ 24 มีนาคม 2569

---

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุการบริหารสถานศึกษา 2) ศึกษา  
ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุการบริหารสถานศึกษา  
กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร กลุ่ม  
ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาด  
ตัวอย่างของ ตารางของ Krejcie & Morgan เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามการสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล  
คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยเชิงสาเหตุการบริหารสถานศึกษา ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ  
1 คือปัจจัยด้านบุคคล รองลงมาคือปัจจัยด้านนโยบาย และอันดับสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านทรัพยากร  
2) ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร  
โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านผู้เรียน รองลงมา คือ  
ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการ  
บริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีการถดถอย  
พหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านนโยบาย ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ  
(R) มีค่าเท่ากับ 0.912 และสามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยเชิงสาเหตุการบริหารสถานศึกษากับ

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 87.80 ( $R^2=0.878$ ) และผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยเชิงสาเหตุ การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**คำสำคัญ :** ปัจจัยเชิงสาเหตุ การบริหาร ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล

### Abstract

The objectives of this study were: 1) to examine the level of causal factors in school administration, 2) to examine the level of effectiveness of personnel administration, and 3) to investigate the relationship between the causal factors of school administration and the effectiveness of personnel administration of educational personnel in schools under the Bangkok Education Bureau. The sample consisted of 385 educational personnel, which was determined using the sample size table of Krejcie & Morgan. The research instrument was a questionnaire. The statistical methods used for data analysis included mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The findings revealed that 1) The causal factors of school administration of educational personnel in schools under the Bangkok Education Bureau were at a high level overall. When analyzed by dimension, the highest ranked factor was personal factors, followed by policy factors, and the lowest was resource factors. 2) The effectiveness of personnel administration of educational personnel in schools under the Bangkok Education Bureau was high overall. When analyzed by dimension, the highest ranked dimension was student-related outcomes, followed by professional advancement. 3) The relationship between the causal factors of school administration and the effectiveness of personnel administration of educational personnel in schools under the Bangkok Education Bureau, analyzed using multiple regression, showed that personal factors, resource factors, and policy factors produced a multiple correlation coefficient (R) of 0.912. These factors could explain 87.80% of the variance in the effectiveness of personnel administration ( $R^2 = 0.878$ ) at a statistically significant level of 0.01. The hypothesis testing also indicated that the causal factors of school administration were significantly related to the effectiveness of personnel administration at the 0.01 level.

**Keywords:** Causal Factors, Administration, Effectiveness of Personnel Administration

## บทนำ

การบริหารจัดการของทุกองค์กร หากต้องการให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และประสบความสำเร็จตามที่วางแผน จำเป็นต้องมีการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยเฉพาะในด้านการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมก็เช่นกัน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานย่อมขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ การใช้ทรัพยากรภายในองค์กรอย่างเหมาะสมจึงถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานที่มีประสิทธิผล ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหารที่ถือเป็นองค์ประกอบหลักในการนำไปสู่ความสำเร็จในการจัดการศึกษา ปัจจัยด้านการบริหารมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู โดยการบริหารที่มีคุณภาพต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหาร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงผลักดันที่ช่วยส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาได้ (ปราณี สาไพวัลย์, 2560) สถานศึกษานับเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในสังคม โดยมีภารกิจหลักคือการถ่ายทอดองค์ความรู้ไปสู่ผู้เรียน ดังนั้น แนวนโยบายการพัฒนาการศึกษาของประเทศจึงให้ความสำคัญกับสถานศึกษาในฐานะที่เป็นหน่วยปฏิบัติการที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด และมีหน้าที่ให้บริการด้านการเรียนการสอนโดยตรงต่อผู้เรียน อย่างไรก็ตาม ปัญหาเรื่องคุณภาพการศึกษายังคงถูกวิพากษ์วิจารณ์อย่างต่อเนื่องในทุกระดับ โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสังคมมักชี้ว่าความล้มเหลวทางการศึกษาส่วนหนึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษา (ชินภัทร ภูมิรัตน์, 2553)

การจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันมุ่งเน้นการเป็นกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันนำไปสู่การเสริมสร้างทุนปัญญาของประเทศ โดยมีเป้าหมายในการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ใหม่ ต่อยอดไปสู่การผลิตผลงานและนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว แนวทางการจัดการศึกษาในลักษณะนี้เน้นให้ผู้เรียนทำหน้าที่เป็น “ผู้ผลิต” มากกว่าการเป็นเพียง “ผู้บริโภค” โดยสนับสนุนให้มีการคิดสร้างสรรค์ พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่อย่างต่อเนื่อง มีความภูมิใจในผลงานของตนเอง และสามารถพัฒนาความสามารถให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2560)

สำหรับสถานศึกษาที่มีความสามารถในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ จะได้รับการยอมรับจากผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมโดยรอบ ซึ่งส่งผลดีต่อภาพลักษณ์ของโรงเรียน และทำให้บุคลากรทุกฝ่าย รวมถึงผู้ปกครองและนักเรียน รู้สึกมีส่วนร่วมและภาคภูมิใจกับความสำเร็จนั้น ความรู้สึกเหล่านี้มีส่วนช่วยยกระดับคุณภาพของการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา แต่ในทางตรงกันข้าม ปัจจุบันพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษามีแนวโน้มลดลง โดยเฉพาะในด้านบุคลากร เช่น ผู้บริหารบางรายให้ความสำคัญกับโรงเรียนน้อยลง ใช้เวลาอยู่นอกโรงเรียนมากกว่าปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน และยังมีปัญหาในการบริหารจัดการในหลายด้าน เช่น การขาดการบูรณาการ และการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกของกระทรวงศึกษาธิการที่ยังไม่ต่อเนื่องเท่าที่ควร อีกทั้ง ยังประสบกับปัญหาสำคัญในระดับประเทศ อาทิ ปัญหาเด็กหลุดจากระบบการศึกษา เด็กออกกลางคัน และเด็กที่ตกหล่นจากระบบการเรียน นอกจากนี้ ยังพบว่า แม้เด็กไทยจะมีชั่วโมงเรียนมากกว่าหลายประเทศ แต่ผลการสอบ PISA (Programme for International Student Assessment)

ซึ่งวัดความสามารถในการอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ กลับอยู่ในระดับต่ำ เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว รัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายส่งเสริมให้เด็กมีทักษะด้านการอ่านและการเขียนภาษาไทย อย่างแตกฉาน เนื่องจากความเข้าใจในภาษาไทยจะช่วยให้สามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้ในวิชาต่าง ๆ ได้ดีขึ้น ส่วนด้านภาษาอังกฤษ จากการจัดอันดับโดยนานาชาติ พบว่าไทยอยู่ในอันดับที่ 5 จาก 10 ประเทศอาเซียน และอยู่ในกลุ่มที่มีทักษะต่ำมากที่สุด ทั้งนี้ แม้จะมีอัตราการเข้าเรียนในระดับประถมศึกษาสูงถึงร้อยละ 96 แต่คุณภาพของการจัดการศึกษายังต้องได้รับการปรับปรุงอย่างจริงจังนอกจากนี้ ปัญหาภายในโรงเรียนในระดับ การบริหารก็เป็นอีกประเด็นที่สำคัญ ผู้บริหารบางรายไม่สามารถจัดระบบงานได้อย่างเป็นระเบียบ ขาด ความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ขาดความยุติธรรม ยึดติดกับระบบอุปถัมภ์ และมีพฤติกรรมที่ไม่ เหมาะสม เช่น การทุจริต ปลอ่ยปละละเลยหน้าที่ มีปัญหาเรื่องชู้สาว การพนัน หนีสิน และไม่สนใจพัฒนา ความรู้ด้านวิชาการใหม่ ๆ รวมถึงไม่มีความใกล้ชิดกับครูและนักเรียนเท่าที่ควร (ปวิณร์ศรีมีชา เป็นวงษ์, 2558)

การบริหารงานบุคคลถือเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะครูและผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนา ผู้เรียน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม และเจตคติ ซึ่งล้วนส่งผลต่อคุณภาพของการศึกษาโดยรวมของประเทศ อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาข้อมูลเชิงพื้นที่ พบว่าโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครปฐมยังคงประสบกับปัญหาด้านประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะในประเด็นที่ เกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในสถานศึกษา เช่น ความสามารถในการนำองค์กรของผู้บริหาร การประสานงานภายใน ทีมงาน และภาวะผู้นำที่ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างรอบด้าน (ปราณี สาไพรวัลย์, 2560) ในด้านทรัพยากร เช่น งบประมาณ เทคโนโลยี และสถานที่ ยังพบข้อจำกัดหลายประการที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานบุคคล อย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ การขาดแคลนอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย งบประมาณที่ไม่เพียงพอสำหรับ การพัฒนาครู และสภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียนที่ไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ (ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน, 2560) ขณะเดียวกัน ปัจจัยด้านนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด เช่น คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และครุสภา ยังมีความไม่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในระดับพื้นที่ ส่งผลให้ เกิดข้อจำกัดในการบริหารจัดการบุคคล เช่น ความล่าช้าในกระบวนการแต่งตั้งและโยกย้ายข้าราชการ การ ขาดความยืดหยุ่นในนโยบาย และการขาดแนวทางส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในระดับพื้นที่อย่างชัดเจน

สถานการณ์เหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการกรุงเทพมหานคร ยังคงมีข้อจำกัดจากปัจจัยด้านบุคคล ทรัพยากร และนโยบาย ซึ่งส่งผล ต่อความสามารถในการพัฒนาคุณภาพบุคลากรให้ตอบสนองต่อเป้าหมายของการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุเหล่านี้อย่างเป็นระบบ เพื่อ นำไปสู่การพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ โดยมีเป้าหมายในการยกระดับ คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องกับมาตรฐานระดับชาติและระดับสากลต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุการบริหารสถานศึกษา ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ(Survey Study) ทำการวิจัยโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัยมีดังนี้

#### ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา ไม่ทราบจำนวนแต่ทราบสัดส่วน คิดเป็นร้อยละ 60 ในปี 2567

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในสถานศึกษา สัก จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ตารางของ Krejcie & Morgan 1970,อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559)

#### ขอบเขตที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ มุ่งศึกษา ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยเชิงสาเหตุการบริหารสถานศึกษา ภายใต้องค์ประกอบของเนื้อหา 3 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ 1.1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ 1.2) การทำงานเป็นทีม 2) ปัจจัยด้านทรัพยากร ได้แก่ 2.1) ความพร้อมด้านงบประมาณ 2.2) ความพร้อมด้านเทคโนโลยี และ 2.3) ความพร้อมด้านสถานที่ และ 3) ปัจจัยด้านนโยบาย ได้แก่ 3.1)ก.ค.ศ. และ 3.2) คุรุสภา และ ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ภายใต้องค์ประกอบของเนื้อหา 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผู้เรียน และ 2) ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุการบริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยการพัฒนาแบบสอบถามอาศัยการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยให้ครอบคลุมตัวแปร เนื้อหา และ

วัตถุประสงค์ของการศึกษาอย่างเป็นระบบ แบบสอบถามผ่านการพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหาและความชัดเจนของถ้อยคำจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ภายใต้การกำกับดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item–Objective Congruence: IOC) (ในตะวัน กำหอม, 2559)แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยเชิงสาเหตุการบริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่นิยมใช้วัดทัศนคติและความคิดเห็นในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Chang, 1993; Sowers, 2004 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน รวมจำนวน 35 ข้อ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารการทำงานเป็นทีม 2) ปัจจัยด้านทรัพยากร ได้แก่ ความพร้อมด้านงบประมาณ ความพร้อมด้านเทคโนโลยี ความพร้อมด้านสถานที่ 3) ปัจจัยด้านนโยบาย นโยบายที่เกี่ยวข้องกับ ก.ค.ศ. นโยบายที่เกี่ยวข้องกับครูสภา

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด ชนิดมาตราประมาณค่า 6 ระดับเช่นเดียวกับตอนที่ 1 จำนวน 10 ข้อ ครอบคลุม 2 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้เรียน ด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพเกณฑ์การให้คะแนนใช้หลักเดียวกันกับมาตราประมาณค่า 6 ระดับ (Chang, 1993; Sowers, 2004 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

## 2. การพัฒนาเครื่องมือวิจัย

2.1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยดำเนินการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยเชิงสาเหตุการบริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล แล้วนำมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดเชิงโครงสร้างของแบบสอบถาม

2.2 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แบบสอบถามฉบับร่างถูกเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (ในตะวัน กำหอม, 2559) กำหนดเกณฑ์การยอมรับที่ค่า IOC ตั้งแต่ 0.60–1.00 จึงถือว่าข้อคำถามมีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้

2.3 การทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้ว ถูกนำไปทดลองใช้กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อประเมินความชัดเจนของข้อคำถามและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริง การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ข้อมูลจากการทดลองใช้ถูกนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งเป็นวิธีวัดความสอดคล้องภายในของข้อคำถาม (Cronbach, 1951 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)ได้ค่าความเที่ยง .897

2.4 การจัดทำแบบสอบถาม หลังจากปรับปรุงแก้ไขตามผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นแล้ว ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริง

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามจำนวน 385 ชุด ซึ่งเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด โดยดำเนินการดังนี้

- 1) ชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีการตอบแบบสอบถามแก่ผู้ตอบ
- 2) แจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง
- 3) ตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลทุกฉบับ หากไม่สมบูรณ์ดำเนินการเก็บเพิ่มเติม
- 4) นำข้อมูลเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ทางสถิติ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 และ ตอนที่ 2 ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean: M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) วิเคราะห์เป็นรายข้อและรายด้าน เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย (Chang, 1993; Sowers, 2004 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559) 1.00–1.49 = ต่ำมาก 1.50–2.49 = ต่ำ 2.50–3.49 = ค่อนข้างต่ำ 3.50–4.49 = ค่อนข้างสูง 4.50–5.49 = สูง 5.50–6.00 = สูงมาก

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และการทดสอบสมมติฐาน

1. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เกณฑ์การแปลผลค่า r 0.81–1.00 = สูงมาก 0.61–0.80 = สูง 0.41–0.60 = ปานกลาง 0.21–0.40 = ต่ำ 0.01–0.20 = ต่ำมาก 0.00 = ไม่มีความสัมพันธ์

2. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้ ตัวแปรควรอยู่ในระดับมาตราวัด Interval หรือ Ratio หากเป็น Nominal หรือ Ordinal ควรแปลงเป็นตัวแปรตั้งมาก่อนการวิเคราะห์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย 1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean: M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) 2) สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Pearson's Correlation Coefficient Multiple Regression Analysis

### สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุการบริหารสถานศึกษา ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือปัจจัยด้านบุคคล รองลงมาคือปัจจัยด้านนโยบาย และอันดับสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านทรัพยากร ตามลำดับ 1.1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือภาวะผู้นำของผู้บริหาร รองลงมาคือการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ 1.2) ปัจจัยด้านทรัพยากร โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ความพร้อมด้านงบประมาณ รองลงมา คือ ความพร้อมด้านสถานที่ และอันดับสุดท้าย คือความพร้อมของทรัพยากรทางวิชาการ ตามลำดับ 1.3) ปัจจัยด้านนโยบาย โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือก.ค.ศ. รองลงมาคือครูสภา ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านผู้เรียน รองลงมา คือความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของปัจจัยเชิงสาเหตุการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.847 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ปัจจัยด้านทรัพยากร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.799 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 และ ปัจจัยด้านนโยบาย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.771 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านนโยบาย ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.912 และสามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยเชิงสาเหตุการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 87.80 ( $R^2=0.878$ )

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยเชิงสาเหตุการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง คือ 1) ปัจจัยด้านบุคคล ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร 2) ปัจจัยด้านทรัพยากร ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร 3) ปัจจัยด้านนโยบาย ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร และพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## อภิปรายผล

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุการบริหารสถานศึกษา ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือปัจจัยด้านบุคคล รองลงมาคือปัจจัยด้านนโยบาย และอันดับสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านทรัพยากร ตามลำดับ เมื่อแยกพิจารณารายด้าน 1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับ 1 คือภาวะผู้นำของผู้บริหาร รองลงมาคือการทำงานเป็นทีม 2) 1.2 ปัจจัยด้านทรัพยากร โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับ 1 คือ ความพร้อมด้านงบประมาณ รองลงมา คือความพร้อมด้านสถานที่ และอันดับสุดท้าย คือความพร้อมของทรัพยากรทางวิชาการ 3) ปัจจัยด้านนโยบาย โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือ ก.ค.ศ. รองลงมาคือครูสภา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารจัดการด้านบุคลากรในสถานศึกษาของกรุงเทพมหานครมีความเข้มแข็งและมีระบบการบริหารที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับที่น่าพึงพอใจ ซึ่งผลดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาพร โคจรตระกูล (2560) ที่พบว่าความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านองค์การ บุคคล สภาพแวดล้อม และนโยบายมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยด้านบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านนโยบาย และปัจจัยด้านทรัพยากรตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าคุณภาพของบุคลากรและบทบาทของผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สิริชัย โพธิ์ศรีทอง (2563) ที่พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับสูง โดยเฉพาะด้านความซื่อสัตย์ แรงขับ และความยืดหยุ่น ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่เอื้อต่อการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ในส่วนของ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ที่พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และภาวะผู้นำของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือการทำงานเป็นทีม แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง สร้างแรงจูงใจ และส่งเสริมการทำงานร่วมกันของบุคลากร ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ ธาณี กิตติกาญจนโสภณ (2561) ซึ่งพบว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ รวมถึงสอดคล้องกับ Edward (2010) ที่ระบุว่าผู้บริหารควรสร้างศรัทธา ความจริงใจ และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารบุคคลในโรงเรียน สำหรับ ปัจจัยด้านทรัพยากร ที่โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยความพร้อมด้านงบประมาณอยู่ในอันดับแรก รองลงมาคือความพร้อมด้านสถานที่ และความพร้อมของทรัพยากรทางวิชาการตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่างบประมาณยังคงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญต่อการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Blanks (2011) ที่ชี้ให้เห็นว่าการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับงบประมาณและการจัดลำดับความสำคัญของทรัพยากรเป็นลำดับแรก รวมทั้งสอดคล้องกับ Harris (1979) ที่ระบุว่า การวางแผนกำลังคนและการจัดสรรทรัพยากรเป็นกระบวนการสำคัญ

ของการบริหารงานบุคคลในระบบโรงเรียน ในด้าน ปัจจัยด้านนโยบาย พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยหน่วยงานด้านนโยบาย ได้แก่ ก.ค.ศ. และคุรุสภา มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรเชษฐ โปธิ์กลิ่น (2565) และสุภาภรณ์ สายด้วง (2567) ที่พบว่าการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาจำเป็นต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับมาตรฐาน หลักเกณฑ์ และหลักธรรมาภิบาลที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด เพื่อให้การบริหารมีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านผู้เรียน รองลงมา คือความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ตามลำดับ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ควบคู่ไปกับการพัฒนา ศักยภาพและเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งถือเป็นหัวใจของการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันยาพร โคจรตระกูล (2560) ซึ่งศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ลักษณะบุคคล สภาพแวดล้อม และนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถพยากรณ์ความสำเร็จได้ถึงร้อยละ 70.00 แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานบุคคลที่มีระบบและกลไกสนับสนุนที่เหมาะสมย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในภาพรวม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่าการบริหารงานบุคคลมีผลเชิงบวกต่อผู้เรียนเป็นลำดับแรก ในทำนองเดียวกัน ผลการวิจัยของ ญาณิศา ประสิทธิ์ผล (2560) และ สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561) พบว่าการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการพัฒนาบุคลากรและการบำรุงรักษาบุคลากร ซึ่งเป็น ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน อันสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่าประสิทธิผลด้านผู้เรียนอยู่ในระดับสูง เนื่องจากบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ งานวิจัยของ นภัสภรณ์ มูลสิน (2561) และ ธารินี กิตติกาญจนโสภณ (2561) ยังชี้ให้เห็นว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์และการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์และมี อิทธิพลโดยตรงต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนว่าผู้บริหารที่มี วิสัยทัศน์ สามารถขับเคลื่อนนโยบายและพัฒนาศักยภาพบุคลากร จะส่งผลให้ครูสามารถพัฒนาตนเองและส่ง ต่อคุณภาพสู่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่าด้านความก้าวหน้าทาง วิชาชีพอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ผลการวิจัยยังมีความสอดคล้องกับงานของ สิริชัย โปธิ์ศรีทอง (2563) ที่พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะด้าน ความซื่อสัตย์ แกร่งขับ และความยืดหยุ่น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการ

พัฒนาครูและบุคลากร ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ เมื่อพิจารณางานวิจัยต่างประเทศพบว่าผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Harris (1979) ที่ระบุว่าการบริหารงานบุคคลในระบับโรงเรียนควรครอบคลุมกระบวนการตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหา การพัฒนา การประเมินผล และการสร้างความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งกระบวนการดังกล่าวล้วนส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง อีกทั้งสอดคล้องกับ Edward (2010) และ Blanks (2011) ที่ชี้ว่าผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร การทำงานเป็นทีม และการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระยะยาว

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.847 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ปัจจัยด้านทรัพยากร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.799 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 และ ปัจจัยด้านนโยบาย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.771 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงถึงสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 โดยปัจจัยด้านบุคคลมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ( $r = 0.847$ ) รองลงมาคือปัจจัยด้านทรัพยากร ( $r = 0.799$ ) และปัจจัยด้านนโยบาย ( $r = 0.771$ ) ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยทั้งสามด้านล้วนมีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างชัดเจน

ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านบุคคลที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด สะท้อนให้เห็นว่า คุณภาพคุณลักษณะ และศักยภาพของบุคลากร รวมถึงภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นกลไกสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาพร โคจรตระกูล (2560) ซึ่งพบว่าปัจจัยลักษณะบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในระดับมาก และสามารถร่วมพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลได้ถึงร้อยละ 70.00 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริชัย โพธิ์ศรีทอง (2563) ที่พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .01 โดยเฉพาะคุณลักษณะด้านความซื่อสัตย์ แรงขับ และความยืดหยุ่น ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างแรงจูงใจ ความเชื่อมั่น และบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ ชารินี กิตติกาญจนโสภณ (2561) ซึ่งพบว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีอิทธิพลสูงต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยเฉพาะด้าน

คนและด้านเทคโนโลยี แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่สามารถพัฒนาบุคลากรและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในภาพรวม

ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านทรัพยากรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในระดับสูง ( $r = 0.799$ ) แสดงให้เห็นว่า งบประมาณ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรทางวิชาการ เป็นฐานสนับสนุนสำคัญของการบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริภักขรณ์ ดวงคำ (2563) ที่เสนอรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งให้ความสำคัญกับการวางแผน การพัฒนา การประเมินผล และการจัดสวัสดิการ โดยพบว่าระดับความจำเป็นขององค์ประกอบด้านทรัพยากรอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธพร ชัยปัญหา (2567) ซึ่งพบว่าปัจจัยการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะด้านการพัฒนาบุคลากรและการธำรงรักษาบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ และสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาได้ถึงร้อยละ 60.10 ในระดับนานาชาติ ผลการวิจัยสอดคล้องกับ Blanks (2011) ที่ชี้ว่าการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจำเป็นต้องจัดลำดับความสำคัญของทรัพยากร โดยเฉพาะงบประมาณและตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร เพื่อสนับสนุนประสิทธิผลขององค์กรอย่างแท้จริง

ปัจจัยด้านนโยบาย ปัจจัยด้านนโยบายมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในระดับสูง ( $r = 0.771$ ) สะท้อนให้เห็นว่า ความชัดเจน ความเหมาะสม และการบังคับใช้นโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัด มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาพร โคจรตระกูล (2560) ที่พบว่าปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรเชษฐ โปธิ์กลิ่น (2565) และ สุภาภรณ์ สายด้วง (2567) ที่เน้นว่าการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาควรดำเนินการภายใต้กรอบมาตรฐาน หลักเกณฑ์ และหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลในระยะยาว ในระดับต่างประเทศ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ Harris (1979) และ Edward (2010) ที่ระบุว่าการบริหารงานบุคคลในระบบโรงเรียนต้องอาศัยนโยบายที่ชัดเจน ครอบคลุมกระบวนการตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหา การพัฒนา การประเมินผล และการสร้างความมั่นคงในการทำงาน เพื่อให้การบริหารงานบุคคลบรรลุเป้าหมายขององค์กร

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

1.1 เนื่องจากภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ควรสนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารด้านการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การเป็นแบบอย่างที่ดี การมีวิสัยทัศน์ และการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร เพื่อยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลให้ดียิ่งขึ้น

1.2 ควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายร่วมกัน สนับสนุนการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และความรับผิดชอบต่อทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและสร้างความสามัคคีในองค์กร

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งต่อไปควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังสถานศึกษาในสังกัดอื่น หรือพื้นที่การศึกษานอกเหนือจากสำนักงานศึกษาธิการกรุงเทพมหานคร เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและเพิ่มความครอบคลุม รวมถึงความสามารถในการอ้างอิงผลการวิจัยในวงกว้าง

2.2 ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) นอกจากการใช้แบบสอบถามเชิงปริมาณแล้ว ควรเพิ่มการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพที่สะท้อนมุมมอง ประสบการณ์ และบริบทการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- กันยาพร โคจรตระกูล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชินภัทร ภูมิรัตน. (2553). *การบริหารการศึกษา: แนวคิด ทฤษฎี และการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิระเชษฐ โปธิ์กลิ่น. (2565). *แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ประเทศไทย*
- ญาณิศา ประสิทธิ์. (2560). เรื่องการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง 1. งานนิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธารินี กิตติกาญจนโสภณ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของอาจารย์ใน มหาวิทยาลัยเอกชน. *มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร*
- นภัสภรณ์ มูลสิน. (2561). การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1, ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ในตะวัน กำหม่อม. (2559). การวิจัยทางการศึกษา. เล่ม 2. วิทยาลัยทองสุข. กรุงเทพฯ
- ปราณี साไพรวาน. (2558). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

- ปวีณ์รัศมีชา เป็นวงศ์. (2558). คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมสัมมนาวิชาการ การนำเสนอ งานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ (proceedings) เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 15, 2558.
- พัศพร ชัยปัญหา. (2567). ปัจจัยการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา เพื่อการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชยมศึกษาสมุทรปราการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2560). การศึกษา 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิริชัย โพธิ์ศรีทอง. (2563). คุณลักษณะผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 5(1), 126.
- สิริวัชรกรณ ดวงคำ. (2563). การพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ. วารสารบัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. 18(2): 61-71.
- สุภาภรณ์ สายด้วง. (2567). รูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุควิถีใหม่โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
- สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ. (2561). การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สุราษฎร์ธานี.
- Blanks, L. (2011). *Human resource management in schools*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Edward, S. (2010). *Educational leadership and personnel management*. London: Routledge.
- Harris, B. M. (1979). *Personnel administration in education* (3rd ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon.