

การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา

THE DECISION-MAKING OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING PERSONNEL ADMINISTRATION OF SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF YALA SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

สุดา โลมากิจ¹, ผศ.เตือนใจ ดลประสิทธิ์²

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา^{1,2}

Suda Lomakij¹, Asst. Prof. Tuanjai Donprasit²

Suan Sunandha Rajabhat University^{1,2}

Corresponding Author E-mail : s65561802049@ssru.ac.th¹, Tuanjai.da@ssru.ac.th²

(Received : November 10, 2025; Edit : November 22, 2025; accepted : November 22, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 4) การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 242 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามมาตราส่วน 5 ระดับ ซึ่งมีค่า IOC เท่ากับ 0.67 – 1.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .995 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน 2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน 3) การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง .422 - .511 และ 4) การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรือมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับ .370 ค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์เท่ากับ .386 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรเท่ากับ .608 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Y} = 1.247 + 0.242X_5 + 0.234X_1 + 0.115X_2 + 0.080X_3 + 0.064X_4$$

$$\hat{Z} = 0.249ZX_5 + 0.256ZX_1 + 0.112ZX_2 + 0.081ZX_3 + 0.064ZX_4$$

คำสำคัญ : การตัดสินใจ, ผู้บริหารสถานศึกษา, การบริหารงานบุคคล

Abstract

The purposes of this study were to investigate: (1) the level of school administrators' decision-making, (2) the level of personnel administration in schools, (3) the relationship between school administrators' decision-making and personnel administration in schools, and (4) the aspects of decision-making that influence personnel administration in schools under The Office of Yala Secondary Educational Service Area Office. The sample consisted of 242 participants, including school principals, deputy principals, teachers, and educational personnel. Data were collected using a five-point rating scale questionnaire, with an Index of Item Objective Congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient (Cronbach's alpha) of .995. Data were analyzed using descriptive statistics, Pearson's product-moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. The results indicated that the overall and component levels of both school administrators' decision-making and personnel administration in schools were at the highest level. In addition, a moderate positive correlation was found between school administrators' decision-making and personnel administration at the .01 level of statistical significance, with correlation coefficients ranging from .422 to .511. Furthermore, all dimensions of school administrators' decision-making significantly influenced personnel administration, with a predictive power (R^2) of .370, a standard error of estimate of .386, and a multiple correlation coefficient (R) of .608. These findings suggest that effective decision-making by school administrators plays a crucial role in enhancing personnel administration in schools. The prediction equations in raw and standardized scores were:

$$\hat{Y} = 1.247 + 0.242X_5 + 0.234X_1 + 0.115X_2 + 0.080X_3 + 0.064X_4$$

$$\hat{Z} = 0.249ZX_5 + 0.256ZX_1 + 0.112ZX_2 + 0.081ZX_3 + 0.064ZX_4$$

Keywords : Decision-making, School administrators, Personnel Administration

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) เป็นกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศระยะยาวฉบับแรกของประเทศไทย ซึ่งมุ่งสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้วที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยกำหนดให้ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่เป้าหมายดังกล่าว เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพ มีความรู้ สมรรถนะ และทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 สามารถดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคง มีจิตสำนึกของความเป็นพลเมืองดี และมีนิสัยรักการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อมด้านวิชาการ การจัดการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนและการบริหารจัดการศึกษา รวมถึงส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะและการยกระดับสมรรถนะทางวิชาชีพ (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงศึกษาธิการ, 2565) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้นำนโยบายดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ โดยกำหนดนโยบายและจุดเน้นด้านการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะสูง สามารถขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จัดตั้งขึ้นใหม่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2564 มีหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่จังหวัดยะลา เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษามีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่น (ราชกิจจานุเบกษา, 2564) ในระยะเริ่มต้นของการดำเนินงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลาจำเป็นต้องพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพ และช่วยกันใส่ใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนโดยตรง

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการสำคัญที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมียุทธศาสตร์สำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “การตัดสินใจ” ซึ่งเป็นกระบวนการหลักของการบริหารที่ต้องอาศัยความรู้ การคิดวิเคราะห์ และประสบการณ์ เพื่อเลือกแนวทางที่เหมาะสมที่สุดในการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กร (Hoy และ Miskel, 2013; Bass และ Avolio, 1994, อ้างถึงใน วราพร แต้มเรืองอิฐ, 2565) ผู้บริหารที่มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพย่อมสามารถบริหารบุคลากรได้อย่างเหมาะสม และสร้างความร่วมมือในองค์กร อันนำไปสู่ผลลัพธ์ทางการศึกษาที่มีคุณภาพ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับประถมศึกษา เช่น การศึกษาของกันตติมา สิทธิวิงษ์ (2568) และชินวัชร พรหมโรจนศิริ (2567) รวมทั้งการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจของผู้บริหารกับการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านวิชาการ (นิว ตาคม, 2561) และด้านงบประมาณ (วราพร แต้มเรืองอิฐ, 2565) นอกจากนี้ยังมีการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในระดับประถมศึกษา (ธีรพงศ์ สมโพธิ, 2568) ซึ่งงานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งศึกษาในบริบทของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา หรือศึกษาเฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง โดยยังขาดการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยเฉพาะในบริบทพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่จัดตั้งขึ้นใหม่ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียนในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

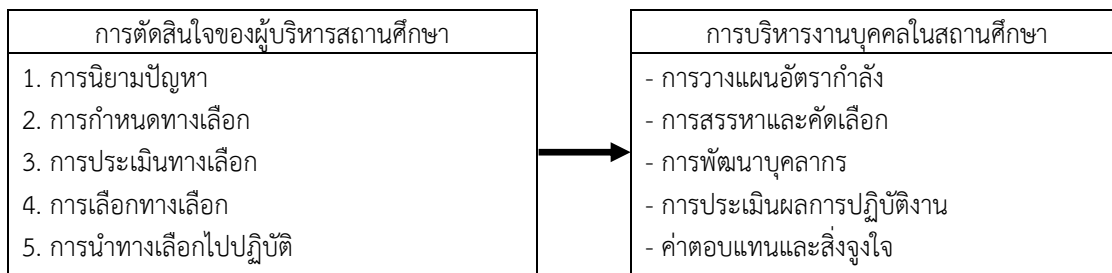
1. เพื่อศึกษาระดับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา

4. เพื่อศึกษาการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ตัวแปรต้น คือ การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารวิชาการ และงานวิจัยของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การนิยามปัญหา 2) การกำหนดทางเลือก 3) การประเมินทางเลือก 4) การเลือกทางเลือก และ 5) การนำทางเลือกไปปฏิบัติ และตัวแปรตาม คือ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารวิชาการ และงานวิจัยของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ประกอบด้วย 5 ลักษณะ ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาและคัดเลือก 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 5) ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1
2. การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำนวน 650 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่กำกับดูแลงานบริหารงานบุคคลหรือผู้รับผิดชอบ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยใช้สูตรตารางคำนวณของ Krejcie & Morgan กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 242 คน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบมีสัดส่วน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน จากการสังเคราะห์การตัดสินใจจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารวิชาการ และงานวิจัยของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 5 ลักษณะ จากการสังเคราะห์การบริหารงานบุคคลจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารวิชาการ และงานวิจัยของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะคำถามแบบจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert rating scale) โดยกำหนดคะแนนของแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาหรือการดำเนินงานบุคคลในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ให้นำน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาหรือการดำเนินงานบุคคลในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ให้นำน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาหรือการดำเนินงานบุคคลในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ให้นำน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาหรือการดำเนินงานบุคคลในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย ให้นำน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาหรือการดำเนินงานบุคคลในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้นำน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 1 คะแนน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและปรับปรุงเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี จากบทความ งานวิจัย วรรณกรรม และข้อมูลทางสถิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 นำผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างแบบสอบถาม และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาแก้ไขปรับปรุงส่วนที่บกพร่อง เสนอแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ของแบบสอบถาม และหาคุณภาพรายข้อตามเทคนิควิธีการวัดค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC เท่ากับ 0.67 – 1.00

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับสถานศึกษาของรัฐที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี จำนวน 3 แห่ง โดยมีผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 10 คน รวม 30 ฉบับ

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) แบบสอบถามตอนที่ 2 การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .996 แบบสอบถามตอนที่ 3 การดำเนินงานบุคคลในสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .991 แบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .995 หมายความว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงในระดับ สูงมากทั้งตอนที่ 2 ตอนที่ 3 และแบบสอบถามทั้งฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับข้อมูลการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ จัดระเบียบข้อมูล และนำไปคำนวณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ และร้อยละ

2. การวิเคราะห์การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาและการดำเนินงานบุคคลในสถานศึกษา สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งการวิเคราะห์การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาและการดำเนินงานบุคคลในสถานศึกษา ผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ย เทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาหรือการดำเนินงานบุคคลในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาหรือการดำเนินงานบุคคลในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาหรือการดำเนินงานบุคคลในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาหรือการดำเนินงานบุคคลในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาหรือการดำเนินงานบุคคลในสถานศึกษา อยู่ในระดับ

น้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (rxy) ของเพียร์สัน (Pearson's product - moment correlation coefficient) มีรายละเอียดดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.80 – 1.00 แสดงว่า การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.60 – 0.79 แสดงว่า การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.40 – 0.59 แสดงว่า การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.20 – 0.39 แสดงว่า การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 – 0.19 แสดงว่า การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อยมาก

4. การวิเคราะห์การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๒ ด้วยการวิเคราะห์ผลการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อดูว่าการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความถี่ และค่าร้อยละ สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 242)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	71	29.34
หญิง	171	70.66
2. อายุ		
น้อยกว่า 31 ปี	21	8.68
31 – 40 ปี	97	40.08
41 - 50 ปี	88	36.36
51 - 60 ปี	36	14.88
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	204	84.30
ปริญญาโท	38	15.70
4. ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	12	4.96
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	12	4.96
ที่กำกับดูแลงานบริหารงานบุคคล หรือผู้รับผิดชอบ		
ครูและบุคลากรทางการศึกษา	218	90.08

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 242)	ร้อยละ
5. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
น้อยกว่า 1 ปี	7	2.89
1 – 5 ปี	55	22.73
6 – 10 ปี	69	28.51

11 – 15 ปี	38	15.70
16 – 20 ปี	34	14.05
มากกว่า 20 ปี	39	16.12

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 70.66 และเพศชาย จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 29.34 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 40.08 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 อายุระหว่าง 51 – 60 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 14.88 และมีอายุน้อยกว่า 31 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.68 ตามลำดับ วุฒิการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 84.30 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 15.70 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 90.08 ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.96 ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่กำกับดูแลงานบริหารงานบุคคลหรือผู้รับผิดชอบ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.96 ตามลำดับ ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.51 รองลงมาระยะเวลา 1 – 5 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 22.73 ระยะเวลามากกว่า 20 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 16.12 ระยะเวลา 11 – 15 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 15.70 ระยะเวลา 16 – 20 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 14.05 และระยะเวลาน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.89 ตามลำดับ

2. ระดับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตละ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตละ

การตัดสินใจของผู้บริหาร	n = 242		แปลผล	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การนิยามปัญหา	4.67	0.53	มากที่สุด	5
2. การกำหนดทางเลือก	4.71	0.47	มากที่สุด	3
3. การประเมินทางเลือก	4.70	0.49	มากที่สุด	4
4. การเลือกทางเลือก	4.74	0.48	มากที่สุด	1
5. การนำทางเลือกไปปฏิบัติ	4.72	0.50	มากที่สุด	2
รวมเฉลี่ย	4.71	0.50	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตละ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ การเลือกทางเลือก ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.48) การนำทางเลือกไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.50) การกำหนดทางเลือก ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.47) การประเมินทางเลือก ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.49) และการนิยามปัญหา ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง 0.47 – 0.53 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

3. ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตละ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตละ

การบริหารงานบุคคล	n = 242		แปลผล	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การวางแผนอัตรากำลัง	4.70	0.48	มากที่สุด	5
2. การสรรหาและคัดเลือก	4.71	0.48	มากที่สุด	3
3. การพัฒนาบุคลากร	4.71	0.51	มากที่สุด	4
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.77	0.43	มากที่สุด	1
5. ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ	4.72	0.52	มากที่สุด	2
รวมเฉลี่ย	4.72	0.49	มากที่สุด	

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตละ ใน

ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.43) ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.52) การสรรหาและคัดเลือก ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.48) การพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.51) และการวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง 0.43 – 0.52 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา

ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y _{tot}	ระดับความสัมพันธ์
X ₁	.505**	.459**	.417**	.477**	.434**	.505**	ปานกลาง
X ₂	.449**	.478**	.482**	.432**	.487**	.449**	ปานกลาง
X ₃	.422**	.450**	.437**	.472**	.433**	.422**	ปานกลาง
X ₄	.444**	.464**	.418**	.500**	.426**	.444**	ปานกลาง
X ₅	.511**	.463**	.536**	.502**	.499**	.511**	ปานกลาง
X _{tot}	.505**	.459**	.417**	.477**	.434**	.484**	ปานกลาง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .484$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (X_{tot}) กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา รายด้าน (Y₁ – Y₅) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางทุกคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง .417 – .536 เมื่อเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (X_{tot}) กับการวางแผนอัตรากำลัง (Y₁) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .505 การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (X_{tot}) กับการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Y₄) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .477 การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (X_{tot}) กับการสรรหาและคัดเลือก (Y₂) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .459 การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (X_{tot}) กับค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ (Y₅) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .434 และ การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (X_{tot}) กับการพัฒนาบุคลากร (Y₃) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .417 ตามลำดับ

5. การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา

การตัดสินใจ ของผู้บริหารสถานศึกษา	R	R ²	Adj R ²	SEE	F
X ₅	.536	.287	.285	.419	179.630**
X ₅ , X ₁	.582	.339	.336	.401	116.313**
X ₅ , X ₁ , X ₂	.595	.354	.349	.396	85.818**
X ₅ , X ₁ , X ₂ , X ₃	.605	.366	.360	.392	69.508**
X ₅ , X ₁ , X ₂ , X ₃ , X ₄	.608	.370	.367	.386	141.205**

** p < .001

จากตารางที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหากระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา พบว่าโมเดลสุดท้าย

(Model 5) ซึ่งประกอบด้วยการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ครบทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การนิยามปัญหา (X_1) การกำหนดทางเลือก (X_2) การประเมินทางเลือก (X_3) การเลือกทางเลือก (X_4) และการนำทางเลือกไปปฏิบัติ (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ .370 ซึ่งเป็นค่าอำนาจการพยากรณ์ที่สูงที่สุด ผู้วิจัยจึงเลือกรูปแบบที่ 5 เป็นรูปแบบกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ยะลา

รูปแบบที่ 5 สามารถพยากรณ์ได้ว่า การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน ได้แก่ การนำทางเลือกไปปฏิบัติ (X_5) การนิยามปัญหา (X_1) การกำหนดทางเลือก (X_2) การประเมินทางเลือก (X_3) และการเลือกทางเลือก (X_4) ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ยะลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย หรือมีอำนาจการพยากรณ์เท่ากับ .370 ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ยะลา ร้อยละ 37.0

เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้านต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ยะลา จึงนำเสนอค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของโมเดลสุดท้าย (Model 5) ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ยะลา

ตัวแปรที่ใช้พยากรณ์	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา				
	b	S.E.b.	β	t	Sig.
Constant	1.247	0.135	–	9.216	<.001
X_5 การนำทางเลือกไปปฏิบัติ	0.242	0.030	0.249	8.171	<.001
X_1 การนิยามปัญหา	0.234	0.027	0.256	8.823	<.001
X_2 การกำหนดทางเลือก	0.115	0.031	0.112	3.755	<.001
X_3 การประเมินทางเลือก	0.080	0.030	0.081	2.684	.007
X_4 การเลือกทางเลือก	0.064	0.032	0.064	1.985	.047
R = 0.608 $R^2 = 0.370$ Adjusted $R^2 = 0.367$ SEE = 0.386 F = 141.205 Sig.F < .001					

โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ยะลา (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 37.0 ($R^2 = .370$, Adjusted $R^2 = .367$) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 141.205$, Sig.F < .001) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 0.242, 0.234, 0.115, 0.080 และ 0.064 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.249, 0.256, 0.112, 0.081 และ 0.064 ตามลำดับ ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรเกณฑ์ (การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา) และตัวแปรพยากรณ์ (X_1 X_2 X_3 X_4 X_5) มีค่าเท่ากับ .608 อำนาจพยากรณ์ร้อยละ 37.0 และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์เท่ากับ .386 โดยสามารถนำเสนอสมการพยากรณ์การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ยะลา ในรูปแบบคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.247 + 0.242X_5 + 0.234X_1 + 0.115X_2 + 0.080X_3 + 0.064X_4$$

$$\hat{Z} = 0.249ZX_5 + 0.256ZX_1 + 0.112ZX_2 + 0.081ZX_3 + 0.064ZX_4$$

อภิปรายผล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ยะลา พบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการเลือกทางเลือก ด้านการนำทางเลือกไปปฏิบัติ ด้านการกำหนดทางเลือก ด้านการประเมินทางเลือก และด้านการนิยามปัญหา สะท้อนว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ยะลา มีความคุ้นชินกับการตัดสินใจในสถานการณ์จริง มีประสบการณ์ตรง และได้รับข้อมูลสนับสนุนจากบุคลากรในสังกัด รวมถึงนโยบายจากส่วนกลางที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งมีอำนาจในการกำกับติดตามและบริหารงานภายในโรงเรียน ทำให้การนำทางเลือกไปสู่การปฏิบัติเป็นไปอย่างราบรื่น นอกจากนี้ การมีระบบ แผนงาน และคู่มือปฏิบัติงานที่ชัดเจนช่วยสนับสนุนการดำเนินงานได้

อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารสถานศึกษาอาจให้ความสำคัญกับการปฏิบัติมากกว่าการประเมินเชิงลึก ส่งผลให้การเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียของแต่ละทางเลือกอาจไม่ละเอียดเพียงพอ จึงควรอาศัยการวิเคราะห์เชิงระบบและการมีส่วนร่วมจากหลายฝ่ายในการนิยามปัญหา เพื่อให้การตัดสินใจสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาอย่างรอบด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชินวัชร พรหมโรจนศิริ ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย โดยเรียงตามลำดับ คือ ด้านการตัดสินใจเลือก ด้านการประเมินผลการตัดสินใจ ด้านการวิเคราะห์สถานการณ์ ด้านการหาทางเลือก และด้านการประเมินทางเลือก ตามลำดับ (ชินวัชร พรหมโรจนศิริ, 2567) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร แด่มเรืองอิฐ ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การตัดสินใจของผู้บริหารกับการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากค่ามัธยผลคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การตัดสินใจหรือการเลือกทางเลือก การประเมินผลการตัดสินใจ การวิเคราะห์สถานการณ์ กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ การค้นหาทางเลือก และการประเมินผลทางเลือกตามลำดับ (วราพร แด่มเรืองอิฐ, 2565)

2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร และการวางแผนอัตรากำลัง สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา มีมาตรฐานและเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดำเนินตามหลักเกณฑ์ของ วPA และ ก.ค.ศ. อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการติดตามผลและพัฒนาครูในเชิงคุณภาพ นอกจากนี้ โรงเรียนยังมีระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม พร้อมทั้งมีการสร้างแรงจูงใจเพิ่มเติม เช่น การยกย่อง ชื่นชม และมอบรางวัลเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ผู้บริหารยังมีส่วนร่วมในการสรรหาและแต่งตั้งบุคลากรให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรผ่านการอบรมหรือกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาเชิงวิชาชีพยังได้รับผลกระทบจากข้อจำกัดด้านงบประมาณและความปลอดภัยในพื้นที่ชายแดนใต้ ทำให้บางโรงเรียนเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงมากกว่าการอบรมภายนอก ขณะเดียวกัน การวางแผนอัตรากำลังยังอยู่ภายใต้ข้อจำกัดของการบรรจุแต่งตั้งจากส่วนกลาง ส่งผลให้บางโรงเรียนยังประสบปัญหาขาดแคลนครูบางสาขา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิดา ไชยชนะ เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการประเมินผลงาน ด้านการให้พ้นจากงาน ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการดำรงรักษา (สุธิดา ไชยชนะ, 2567) และสอดคล้องกับการวิจัยของ ธนภูมิ มากแก้ว เรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครูราษฎร์รังสฤษดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครูราษฎร์รังสฤษดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยผลคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร 2) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร และ 4) ด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ (ธนภูมิ มากแก้ว, 2568) และสอดคล้องกับการวิจัยของ อีรพงศ์ สมโพธิ์ เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมแล้วอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้าน พบว่าแต่ละด้านอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการสรรหาบุคคล ด้านการดำรงอยู่ของบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการวางแผนงานบุคคล (อีรพงศ์ สมโพธิ์, 2568)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือการนำทางเลือกไปปฏิบัติ รองลงมาคือการนิยามปัญหา การกำหนดทางเลือก การเลือกทางเลือก และการประเมินทางเลือก สะท้อนว่าการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่เน้นผลลัพธ์เชิงปฏิบัติ เช่น การสรรหา การพัฒนา และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถตัดสินใจและนำทางเลือกไปสู่การปฏิบัติได้จริง ช่วยให้บุคลากรเห็น

ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมและเกิดความร่วมมือในการดำเนินงาน อีกทั้งผู้บริหารที่สามารถนิยามปัญหาได้อย่างถูกต้อง จะสามารถกำหนดแนวทางแก้ไขได้ตรงจุด ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ นิเว ตาคม เรื่อง การตัดสินใจกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการศึกษาพบว่า การตัดสินใจกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันทางบวก หรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้อยตามกัน (นิเว ตาคม, 2561) และสอดคล้องกับการวิจัยของ วิภาดา วงศ์ยะรา เรื่อง การตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 เป็นความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .697$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน เมื่อพิจารณาการตัดสินใจของผู้บริหารรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ในทุกด้าน (วิภาดา วงศ์ยะรา, 2562) และสอดคล้องกับการวิจัยของ วราพร แด้มเรืองอิฐ เรื่อง การตัดสินใจของผู้บริหารกับการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารกับผลการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ในระดับสูง (วราพร แด้มเรืองอิฐ, 2565)

4. การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา มีทั้งหมด 5 ตัวแปร ได้แก่ การนิยามปัญหา การกำหนดทางเลือก การประเมินทางเลือก การเลือกทางเลือก และการนำทางเลือกไปปฏิบัติ โดยร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาได้ร้อยละ 37.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาอิทธิพลของแต่ละตัวแปร พบว่า การนำทางเลือกไปปฏิบัติ เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลมากที่สุด สะท้อนว่าการนำแนวคิดจากการตัดสินใจไปสู่การปฏิบัติจริง เป็นขั้นตอนสำคัญที่สุดในการบริหารงานบุคคล เพราะเป็นการแสดงถึงภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติของผู้บริหารในการเปลี่ยนแนวคิดให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจ ความร่วมมือ และประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ทั้งนี้ บริบทของพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร ความไม่มั่นคง และความหลากหลายทางวัฒนธรรม ทำให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการนำทางเลือกไปปฏิบัติจริงมากกว่าการประเมินเชิงทฤษฎี และใช้ประสบการณ์ตรงในการเลือกทางเลือกที่เคยได้ผลในการนำมาปรับใช้ทันที ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผลการวิจัยที่ผู้วิจัยได้นำเสนอมีความสอดคล้องกับ กัณทิมา สิทธิวงษ์ ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวม (กัณทิมา สิทธิวงษ์, 2568) และสอดคล้องกับ ชินวัชร พรหมโรจนศิริ ที่กล่าวว่า การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจ อยู่ในระดับมากจะส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการตัดสินใจ เพราะการตัดสินใจจะมีผลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างสูง (ชินวัชร พรหมโรจนศิริ, 2568) และสอดคล้องกับ ภูวดล พันแสนแก้ว ที่กล่าวว่า การตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่เกิดขึ้นจะส่งผลต่อความพึงพอใจการมีส่วนร่วมและมีส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารงานบุคคลและครูในการปฏิบัติงานว่าจะเป็นไปในทิศทางใดและเหมาะสมที่จะร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานหรือไม่ (ภูวดล พันแสนแก้ว, 2564) และสอดคล้องกับ พิษญา จันทรงาม ที่กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อการบริหารงานอย่างมากจนถือเป็นหัวใจของการบริหารงาน งานทุกอย่างของสถานศึกษาจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจ การตัดสินใจที่ถูกต้องและสอดคล้องกับสถานการณ์จะส่งเสริมความสำเร็จและสร้างความมั่นคงให้องค์การ (พิษญา จันทรงาม, 2567)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายผล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการนิยามปัญหา ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยใช้การวิเคราะห์และนิยามปัญหาอย่างเป็นระบบ และใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ เช่น ข้อมูลอัตราค่าจ้างบุคลากร ผลการประเมินการปฏิบัติงาน ร่วมกับการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการสะท้อนปัญหา ใช้กระบวนการประชุมเชิงวิเคราะห์ เพื่อให้การนิยามปัญหามีความชัดเจน ครบคลุม และตรงประเด็น สามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทขององค์กร

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาด้านการวางแผนอัตราค่าจ้าง โดยการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างที่ชัดเจน สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและความขาดแคลนของครูในแต่ละสาขาวิชาเอก มุ่งเน้นการวิเคราะห์ภารกิจ สรรวจและประเมินความต้องการกำลังคนในสถานศึกษาและกลุ่มงานภายใน โดยยังคงให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และส่งเสริมการใช้วิธีประเมินที่หลากหลาย

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำการตัดสินใจทั้ง 5 ด้าน ไปปรับใช้ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ทั้ง 5 ลักษณะ ได้แก่ การวางแผนอัตราค่าจ้าง การสรรหาและการคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทน และสิ่งจูงใจ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงวงการการศึกษาในปัจจุบัน

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา ควรจัดหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารด้านทักษะการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ หรือการบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการ ร่วมกับการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่ทันสมัย เพื่อช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษา เพิ่มทักษะในการนิยามปัญหาและกำหนดทางเลือกได้อย่างแม่นยำ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Learning Community) เพื่อแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในประเด็นอื่น ๆ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล หรือพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษากการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดอื่น ๆ ที่มีบริบทพื้นที่ใกล้เคียงกัน เช่น พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ หรือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งศึกษาโดยเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษ เพื่อเปรียบเทียบและศึกษาความสอดคล้องของผลการวิจัยในบริบทที่เหมือนและต่างกัน

2.3 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา เช่น ภาวะผู้นำ พฤติกรรมการตัดสินใจ หรือการสื่อสารในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กัณทิมา สิทธิวงษ์. (2568). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 10(1), 1895-1906.
- ชินวัชร พรหมโรจนศิริ. (2567). การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 27(1), 75-87.
- ธนภูมิ มากแก้ว. (2568). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 16(1), 55-71.
- ธีรพงศ์ สมโพธิ. (2568). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 3(3), 644-659.
- นิว ตาคม. (2561). การตัดสินใจกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. (2564, 17 กุมภาพันธ์). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 138 ตอนพิเศษ 38 ง. หน้า 4-9.
- พิชญา จันทรงาม. (2567). รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร, 14(2), 27-41.
- ภูวดล พันแสนแก้ว. (2564). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. วารสารวิชาการ ครุศาสตร์ สวนสนันทา, 5(1), 59-73.
- วรารพ เต็มเรืองอิฐ. (2565). การตัดสินใจของผู้บริหารกับการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิภาดา วงศ์ยะรา. (2562). การตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(2), 674-684.
- สุธิดา ไชยชนะ. (2567). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี. วารสารศึกษาศาสตร์คุณภูมิบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 4(1), 203-211.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580). พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ.
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2568 และนโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. <https://www.sesact.go.th/index.php/21686>. (เข้าถึงเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2567).
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. <https://moe360.blog/2023/01/04/policy-and-focus-moe-fiscal-year-2024>. (เข้าถึงเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2567).