

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ t – test
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ F – test
df	แทน	ระดับขั้นความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
R_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
X_1	แทน	ด้านการพัฒนาบุคลากร

X_2	แทน	ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
X_3	แทน	ด้านการจูงใจ
X_4	แทน	ด้านโครงสร้างองค์การ
X_5	แทน	ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
X_6	แทน	ด้านการติดต่อสื่อสาร
X_7	แทน	ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม
X_8	แทน	ด้านงบประมาณ
X_9	แทน	ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
X_t	แทน	ภาพรวมของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน
Y_1	แทน	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
Y_2	แทน	ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
Y_3	แทน	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
Y_4	แทน	ด้านวินัยและการรักษาวินัย
Y_5	แทน	ด้านการออกจากราชการ
Y_t	แทน	ภาพรวมของประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
a	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E.	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์
S.E. _{est}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
Y'	แทน	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z'	แทน	ระดับปัจจัยทางการบริหารที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน” ใช้การทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน” ใช้การทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

6. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำนวน 81 โรงเรียน ดังตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรง

ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	N	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารโรงเรียน	119	34.29
2. หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล	81	23.35
3. ครูผู้สอน	147	42.36
รวม	347	100.00

ตาราง 5 (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	N	ร้อยละ
ขนาดโรงเรียน		
1. โรงเรียนขนาดเล็ก	150	43.23
2. โรงเรียนขนาดกลาง	120	34.58
3. โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	77	22.19
รวม	347	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1. น้อยกว่า 10 ปี	123	35.45
2. 10 - 20 ปี	133	38.33
3. มากกว่า 20 ปี	91	26.22
รวม	347	100.00

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 347 คน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า เป็นครูผู้สอน จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 42.36 เป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 34.29 และเป็นหัวหน้ากลุ่มบริหารงบประมาณจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 23.35

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 43.23 รองลงมาอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 34.58 และน้อยที่สุดคืออยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 22.19

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 - 20 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 38.33 รองลงมาคือ น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 35.45 และน้อยที่สุดคือ มากกว่า 20 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 26.22

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน

หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ดังนี้

1.1 ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ดังตาราง 6

ตาราง 6 ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน โดยรวม

ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน	ค่าสถิติ (N = 347)		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.38	.42	มาก
2. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.48	.29	มาก
3. ด้านการจูงใจ	4.29	.52	มาก
4. ด้านโครงสร้างองค์การ	4.33	.43	มาก
5. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	4.34	.40	มาก
6. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.27	.41	มาก
7. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	4.31	.45	มาก
8. ด้านงบประมาณ	4.27	.43	มาก
9. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.22	.47	มาก
รวม	4.32	.32	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.48$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.38$) และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ($\bar{X} = 4.34$)

1.2 ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ราชดำน ดังตาราง 7 – 15

ตาราง 7 ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ด้านการพัฒนาบุคลากร

ด้านการพัฒนาบุคลากร	ค่าสถิติ (N = 347)		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. โรงเรียนมีนโยบาย มาตรฐาน และจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูและบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	4.35	.61	มาก
2. โรงเรียนจัดอบรมให้ความรู้แก่ครูและบุคลากรตามความเหมาะสมก่อนการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	4.39	.59	มาก
3. โรงเรียนกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.39	.58	มาก
4. โรงเรียนดำเนินการอบรมครูและบุคลากรตามหลักสูตรการพัฒนาที่กำหนด	4.41	.62	มาก
5. โรงเรียนนำผลการประเมินพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา	4.43	.57	มาก
6. โรงเรียนมีการจัดอบรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้กับครูและบุคลากร	4.33	.66	มาก
7. มีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากร	4.33	.60	มาก
รวม	4.38	.42	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน

บุคคล และครูผู้สอน ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนนำผลการประเมินพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.43$) โรงเรียนดำเนินการอบรมครูและบุคลากรตามหลักสูตรการพัฒนาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.41$) และโรงเรียนกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.39$)

ตาราง 8 ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่ม
บริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ค่าสถิติ (N = 347)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการก้าวทันต่อ การเปลี่ยนแปลง	4.45	.55	มาก
2. ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ เป็นที่ประจักษ์แก่ครูและบุคลากร	4.48	.54	มาก
3. ผู้บริหารมีการสร้างสรรค์และพัฒนาการทำงานอยู่ เสมอ	4.52	.57	มาก
4. ผู้บริหารใช้หลักเหตุผลในการบริหารงานในโรงเรียน	4.48	.52	มาก
5. ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานกับ บุคคลหรือหน่วยงานอื่นๆ	4.48	.53	มาก
6. ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการ ปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ	4.48	.55	มาก
7. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการ ปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน	4.46	.51	มาก
รวม	4.48	.29	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน

บุคคล และครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารใช้หลักเหตุผลในการบริหารงานในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.48$) ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นๆ ($\bar{X} = 4.48$) และผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการเป็นที่ประจักษ์แก่ครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.48$)

ตาราง 9 ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่ม
บริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ด้านการจูงใจ

ด้านการจูงใจ	ค่าสถิติ (N = 347)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีการสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงาน	4.27	.59	มาก
2. ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในโรงเรียน	4.25	.52	มาก
3. ผู้บริหารจัดระบบงานและมอบหมายงานตามความสามารถของครูและบุคลากรในโรงเรียน	4.44	.57	มาก
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอนะ	4.27	.56	มาก
5. ผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมเพื่อการปฏิบัติงาน	4.29	.52	มาก
6. ผู้บริหารยกย่อง ชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณแก่ครูและบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น	4.24	.59	มาก
7. ผู้บริหารมีความเป็นมิตรกับครูและบุคลากรในโรงเรียน	4.26	.59	มาก
รวม	4.29	.52	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน
บุคคล และครูผู้สอน ด้านการจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็น

รายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารจัดการระบบงานและมอบหมายงานตามความสามารถของครูและบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.44$) ผู้บริหารจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมเพื่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.29$) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะ ($\bar{X} = 4.27$)

ตาราง 10 ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ด้านโครงสร้างองค์การ

ด้านโครงสร้างองค์การ	ค่าสถิติ (N = 347)		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. โรงเรียนจัดโครงสร้างที่เอื้อต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	4.38	.61	มาก
2. โรงเรียนจัดโครงสร้างมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้ฝ่ายงานต่างๆ อย่างเป็นระบบ	4.35	.60	มาก
3. โรงเรียนจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและคล่องตัว	4.27	.64	มาก
4. โรงเรียนมีการปรับลดกฎระเบียบและแนวการปฏิบัติที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.22	.62	มาก
5. โรงเรียนจัดโครงสร้าง หน้าที่ของงานชัดเจนโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากร	4.28	.64	มาก
6. โรงเรียนจัดโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นเน้นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ	4.33	.59	มาก
7. โรงเรียนจัดระบบติดต่อประสานงานในโรงเรียนที่ดี	4.46	.62	มาก
รวม	4.33	.43	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ด้านโครงสร้างองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนจัดระบบติดต่อประสานงานในโรงเรียนที่ดี ($\bar{X} = 4.46$) โรงเรียนจัดโครงสร้างที่เอื้อต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.38$) และโรงเรียนจัดโครงสร้างมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้ฝ่ายงานต่างๆ อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.35$)

ตาราง 11 ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่ม
บริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	ค่าสถิติ (N = 347)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. โรงเรียนจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู และสภาพแวดล้อมให้มีความร่มรื่นสวยงาม	4.33	.54	มาก
2. โรงเรียนมีบรรยากาศความเป็นมิตร ความเอื้ออาทรต่อกันระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียน	4.29	.55	มาก
3. ผู้บริหารใช้วางใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของครู	4.35	.62	มาก
4. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม	4.38	.66	มาก
5. ผู้บริหารสร้างและดำรงวัฒนธรรมที่ดีของโรงเรียนให้มีความยั่งยืนในโรงเรียน	4.36	.64	มาก
6. โรงเรียนมีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกันและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ	4.28	.63	มาก
7. บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเกื้อกูลกัน	4.40	.61	มาก
รวม	4.34	.40	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจาก

มากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเกื้อกูลกัน ($\bar{X} = 4.40$) ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.38$) และผู้บริหารสร้างและดำรงวัฒนธรรมที่ดีของโรงเรียนให้มีความยั่งยืนในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.36$)

ตาราง 12 ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่ม
บริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ด้านการติดต่อสื่อสาร

ด้านการติดต่อสื่อสาร	ค่าสถิติ (N = 347)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน	4.36	.61	มาก
2. ผู้บริหารใช้เทคนิค หรือรูปแบบในการติดต่อประสานงานอย่างหลากหลายช่องทาง เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน	4.33	.61	มาก
3. โรงเรียนมีระบบการสื่อสารที่มีความเที่ยงตรงรวดเร็ว และเพียงพอต่อการตัดสินใจของครูเพื่อพัฒนาโรงเรียน	4.26	.58	มาก
4. บุคลากรในโรงเรียนได้มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	4.21	.61	มาก
5. โรงเรียนมีการพัฒนาเครื่องมือ และวิธีการที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร	4.19	.51	มาก
6. โรงเรียนมีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีความเที่ยงตรงรวดเร็ว ในการติดต่อสื่อสารกับชุมชน และผู้ปกครอง	4.28	.59	มาก
7. มีการสื่อสารที่เปิดกว้างและชัดเจน	4.27	.52	มาก
รวม	4.27	.41	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน

บุคคล และครูผู้สอน ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.36$) ผู้บริหารใช้เทคนิค หรือรูปแบบในการติดต่อประสานงานอย่างหลากหลายช่องทาง เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน ($\bar{X} = 4.33$) และโรงเรียนมีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว ในการติดต่อสื่อสารกับชุมชน และผู้ปกครอง ($\bar{X} = 4.28$)

ตาราง 13 ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่ม
บริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	ค่าสถิติ (N = 347)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.32	.59	มาก
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ	4.22	.62	มาก
3. ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน	4.35	.62	มาก
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.37	.63	มาก
5. ผู้บริหารจัดสรรความชอบและผลประโยชน์ที่โรงเรียนได้รับกับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม	4.30	.56	มาก
6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.30	.54	มาก
7. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ดีขึ้น	4.28	.63	มาก
รวม	4.31	.45	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน บุคคล และครูผู้สอน ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.37$) ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.35$) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและแสดง ความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.32$)

ตาราง 14 ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่ม บริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ด้านงบประมาณ

ด้านงบประมาณ	ค่าสถิติ (N = 347)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. โรงเรียนมีการวางแผนงบประมาณประจำปี	4.30	.61	มาก
2. โรงเรียนควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่าย งบประมาณ	4.32	.56	มาก
3. โรงเรียนมีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณใน การประเมินการตามแผนงานและโครงการ	4.28	.61	มาก
4. โรงเรียนมีการจัดวางระบบการปฏิบัติงานให้เป็นไป ตามมาตรฐานและมีคณะดำเนินการรับผิดชอบ	4.32	.57	มาก
5. โรงเรียนสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาการ ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล	4.18	.55	มาก
6. โรงเรียนสนับสนุนงบประมาณให้บุคคลากรศึกษาตู งานด้านการบริหารงานบุคคล	4.28	.57	มาก
7. โรงเรียนสนับสนุนให้มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารงานบุคคล	4.21	.58	มาก
รวม	4.27	.43	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน บุคคล และครูผู้สอน ด้านงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ($\bar{X} = 4.32$) โรงเรียนมีการจัดวาง ระบบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานและมีคณะดำเนินการรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.32$) และ โรงเรียนมีการวางแผนงบประมาณประจำปี ($\bar{X} = 4.30$)

ตาราง 15 ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่ม บริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ค่าสถิติ (N = 347)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. โรงเรียนมีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อจัดเก็บ สารสนเทศภายในกลุ่มงาน	4.24	.59	มาก
2. โรงเรียนมีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและพร้อมใช้งาน	4.15	.70	มาก
3. โรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหาร จัดการที่ดี และสอดคล้องกับความต้องการของ โรงเรียน	4.19	.71	มาก
4. โรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการ ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด	4.20	.61	มาก
5. โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศ ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.24	.63	มาก
6. โรงเรียนมีระบบฐานข้อมูลในด้านต่างๆ ที่เป็น ประโยชน์ต่อการบริหารงานในโรงเรียน	4.28	.62	มาก
7. โรงเรียนมีผู้รับผิดชอบต่อการบำรุงรักษาเทคโนโลยี และพัฒนาระบบฐานข้อมูลอย่างเหมาะสม	4.25	.63	มาก
รวม	4.22	.47	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน บุคคล และครูผู้สอน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนมีระบบฐานข้อมูลในด้านต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานใน โรงเรียน ($\bar{X} = 4.28$) โรงเรียนมีผู้รับผิดชอบต่อการบำรุงรักษาเทคโนโลยี และพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.25$) และโรงเรียนมีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อจัดเก็บ สารสนเทศภายในกลุ่มงาน ($\bar{X} = 4.24$)

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การ แปลความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.1 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่ม บริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ดังตาราง 16

ตาราง 16 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน โดยรวม

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	ค่าสถิติ (N = 347)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.05	.39	มาก
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.09	.34	มาก
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ	4.35	.33	มาก
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.18	.39	มาก
5. ด้านการออกจากราชการ	4.10	.39	มาก
รวม	4.16	.33	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 4.35$) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X} = 4.18$) และด้านการออกจากราชการ ($\bar{X} = 4.10$)

2.2 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 17 – 21

ตาราง 17 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	ค่าสถิติ (N = 347)		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. มีการประเมินความต้องการบุคลากรตามภารกิจของโรงเรียน	4.12	.55	มาก
2. มีการวิเคราะห์อัตรากำลัง และจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน	4.07	.58	มาก
3. มีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน	4.06	.53	มาก
4. มีการประสานงานขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดทำอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน	3.96	.55	มาก
5. มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินการวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน	4.15	.62	มาก
6. มีการนำเสนอแผนอัตรากำลังและนำแผนอัตรากำลังลงสู่การปฏิบัติจริง	3.99	.57	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	ค่าสถิติ (N = 347)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
7. โรงเรียนจัดทำภาระงานสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตรงตามความสามารถของแต่ละบุคคล	4.01	.603	มาก
8. โรงเรียนนำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน	4.08	.568	มาก
9. โรงเรียนมีการสำรวจข้อมูลของข้าราชการครูที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง / ขอเลื่อนวิทยฐานะ / ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง / ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม	4.07	.547	มาก
10. มีการประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ / ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง / ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน	4.04	.536	มาก
รวม	4.05	.41	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินการวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.15$) มีการประเมินความต้องการบุคลากรตามภารกิจของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.12$) และโรงเรียนนำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.08$)

ตาราง 18 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ด้านการสรรหาและการบรรจุ
แต่งตั้ง

ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	ค่าสถิติ (N = 347)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.00	.55	มาก
2. มีการประชาสัมพันธ์รับสมัครบุคลากรครู ครูอัตราจ้างอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง	4.03	.51	มาก
3. มีการดำเนินการสอบคัดเลือกครูอัตราจ้างอย่างโปร่งใสและประกาศผลการสอบคัดเลือกเข้าทำงานอย่างรวดเร็ว	4.06	.55	มาก
4. มีการสรรหาครูอัตราจ้างเพื่อแก้ปัญหาความขาดแคลนครูตามอัตราค่าจ้าง	4.10	.55	มาก
5. การพิจารณากำหนดค่าจ้าง เงินเดือน การเลิกจ้างอย่างเหมาะสมเป็นธรรม	3.99	.50	มาก
6. ผู้บริหารอนุญาตให้ครู โอน - ย้าย และรับย้ายครูเข้าโรงเรียนตรงความต้องการของโรงเรียน	4.10	.63	มาก
7. โรงเรียนเสนอความต้องการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขาดแคลนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.17	.52	มาก
8. โรงเรียนจ้างลูกจ้างชั่วคราวเป็นไปตามเกณฑ์และวิธีการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด	4.13	.57	มาก
9. ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการออกคำสั่งแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ตามมาตรฐานตำแหน่ง และจัดส่งทันตามเวลาที่กำหนด	4.14	.55	มาก
10. โรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นอย่างดี	4.19	.57	มาก
รวม	4.09	.34	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.19$) โรงเรียนเสนอความต้องการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขาดแคลนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 4.17$) และผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการออกคำสั่งแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ตามมาตรฐานตำแหน่ง และจัดส่งทันตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.14$)

ตาราง 19 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ค่าสถิติ (N = 347)		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. มีการปฐมนิเทศบุคลากรที่เข้าทำงานใหม่อย่างเป็นระเบียบ และจัดให้มีครูพี่เลี้ยงเพื่อช่วยให้คำแนะนำและให้ปรึกษา รวมถึงจัดให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน	4.39	.58	มาก
2. มีการวัดและประเมินผล รวมถึงวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร	4.41	.57	มาก
3. โรงเรียนแจ้งภาระงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงานฯ แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน	4.35	.59	มาก
4. โรงเรียนทำการศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครู และบุคลากรทางการศึกษา	4.56	.51	มากที่สุด

ตาราง 19 (ต่อ)

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ค่าสถิติ (N = 347)		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
5. มีการจัดส่งครูเข้ารับการอบรมตามความเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.54	.54	มากที่สุด
6. มีการดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม	4.54	.55	มาก
7. มีการอนุญาตให้ครูลาศึกษาต่อได้ทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ	4.31	.60	มาก
8. โรงเรียนดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นกลางและโปร่งใส เพื่อพิจารณาคุณสมบัติของครูและกลั่นกรองความดีความชอบสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.16	.61	มาก
9. มีการจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างอย่างเป็นระบบ และให้บริการแก้ไขข้อมูลในทะเบียนประวัติให้ถูกต้อง	4.17	.60	มาก
10. โรงเรียนมีการจัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์อย่างเป็นปัจจุบันและดำเนินการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับครูและบุคลากรทุกคน	4.10	.64	มาก
รวม	4.35	.33	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 7 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนทำการศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการ

ต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครู และบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.56$) มีการจัดส่งครูเข้ารับการอบรมตามความเหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.54$) และมีการดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.54$)

ตาราง 20 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ค่าสถิติ (N = 347)		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยและสนับสนุนบุคลากร ที่รักษาวินัย เหมาะสมและเป็นธรรม	4.23	.66	มาก
2. ดำเนินการโทษทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำ ความผิดวินัยไม่ร้ายแรงอย่างเป็นธรรม	4.08	.64	มาก
3. ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นในกรณีที่ ข้าราชการครูถูกกล่าวหาว่ากระทำ ผิดวินัยอย่างร้ายแรง ไม่ชัดเจน	4.16	.70	มาก
4. โรงเรียนกำหนดมาตรการและสามารถดำเนินการ ป้องกันการกระทำและประพฤติผิดวินัยของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	4.18	.62	มาก
5. ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ เกี่ยวกับระเบียบวินัย	4.21	.62	มาก
6. มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด วินัยเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.14	.61	มาก
7. มีการสร้างขวัญและกำลังใจในอันที่จะเสริมสร้าง และ พัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	4.18	.67	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ค่าสถิติ (N = 347)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
8. มีการรับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูในโรงเรียน	4.21	.63	มาก
9. เปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงเมื่อเกิดข้อพิพาทและสามารถอุทธรณ์คำสั่งทางวินัยของตนเองได้	4.21	.65	มาก
10. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับร้องทุกข์อย่างเป็นระบบและพร้อมให้ความช่วยเหลือและกำลังใจต่อบุคลากรอย่างเป็นธรรม	4.23	.62	มาก
รวม	4.18	.39	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับร้องทุกข์อย่างเป็นระบบและพร้อมให้ความช่วยเหลือและกำลังใจต่อบุคลากรอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.23$) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยและสนับสนุนบุคลากร ที่รักษาวินัย เหมาะสมและเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.23$) และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัย ($\bar{X} = 4.21$)

ตาราง 21 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ด้านการออกจากราชการ

ด้านการออกจากราชการ	ค่าสถิติ (N = 347)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. มีการให้คำปรึกษาและการอนุญาตให้ข้าราชการครู ลาออกจากราชการ	4.19	.64	มาก
2. การพิจารณาขยับขึ้นการลาออกจากราชการของ ข้าราชการครู เพื่อประโยชน์แก่ทางราชการ	4.02	.59	มาก
3. ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเข้ารับการพัฒนาอย่างเข้ม	4.05	.63	มาก
4. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และ ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	4.11	.59	มาก
5. การพิจารณาให้ข้าราชการครูที่ไม่ผ่านการประเมินผล ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความ พร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ	4.11	.57	มาก
6. การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติ ข้าราชการครูกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไปอย่างเป็นธรรม	4.08	.57	มาก
7. การพิจารณาสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการ ไว้ก่อนกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำ ผิดวินัยอย่างร้ายแรงจน ถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน	4.06	.60	มาก
8. การให้ออกจากราชการกรณีเจ็บป่วยร้ายแรง หรือไม่ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.10	.57	มาก
9. การให้ออกจากราชการกรณีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อน ความสามารถพร้อมในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตน ไม่เหมาะสม	4.12	.60	มาก
10. การให้ออกจากราชการกรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่ง ของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ	4.17	.60	มาก

ตาราง 21 (ต่อ)

ด้านการออกจากราชการ	ค่าสถิติ (N = 347)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
รวม	4.10	.39	มาก

จากตาราง 21 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการให้คำปรึกษาและการอนุญาตให้ข้าราชการครูลาออกจากราชการ ($\bar{X} = 4.19$) การให้ออกจากราชการกรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ($\bar{X} = 4.17$) และการให้ออกจากราชการกรณีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.12$)

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน” ใช้การทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.1 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 22 – 23

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ปัจจัยทางการบริหาร ของโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.108	2	.554	3.155*	.044
	ภายในกลุ่ม	60.423	344	.176		
	รวม	61.531	346			
2. ด้านภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	1.333	2	.667	8.033**	.000
	ภายในกลุ่ม	28.549	344	.083		
	รวม	29.883	346			
3. ด้านการจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	.302	2	.151	.562	.570
	ภายในกลุ่ม	92.510	344	.269		
	รวม	92.813	346			
4. ด้านโครงสร้างองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.543	2	.772	4.228*	.015
	ภายในกลุ่ม	62.790	344	.183		
	รวม	64.333	346			
5. ด้านบรรยากาศและ วัฒนธรรมองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2.968	2	1.484	9.727**	.000
	ภายในกลุ่ม	52.479	344	.153		
	รวม	55.447	346			
6. ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	2.122	2	1.061	6.620**	.002
	ภายในกลุ่ม	55.124	344	.160		
	รวม	57.246	346			
7. ด้านการบริหารแบบมี ส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	1.918	2	.959	4.942**	.008
	ภายในกลุ่ม	66.751	344	.194		
	รวม	68.669	346			

ตาราง 22 (ต่อ)

ปัจจัยทางการบริหาร ของโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
8. ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	1.092	2	.546	2.965	.053
	ภายในกลุ่ม	63.369	344	.184		
	รวม	64.462	346			
9. ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	4.264	2	2.132	10.059**	.000
	ภายในกลุ่ม	72.920	344	.212		
	รวม	77.185	346			
ปัจจัยทางการบริหารของ โรงเรียนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.535	2	.768	7.553**	.001
	ภายในกลุ่ม	34.963	344	.102		
	รวม	36.499	346			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{.05(2,344)} = 3.02$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F_{.01(2,344)} = 4.66$)

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านโครงสร้างองค์การ ส่วนด้านการจูงใจ และด้านงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé - Method) ดังตาราง 23

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม
สถานภาพการดำรงตำแหน่งเป็นรายคู่

ปัจจัยทางการบริหาร ของโรงเรียน	สถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง			
			ผู้บริหาร	หัวหน้าฯ	ครูผู้สอน
1. ด้านการพัฒนา บุคลากร		\bar{X}	4.453	4.351	4.327
	ผู้บริหาร	4.453	-	.102	.126*
	หัวหน้าฯ	4.351	-	-	.024
	ครูผู้สอน	4.327	-	-	-
2. ด้านภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร		\bar{X}	4.532	4.536	4.408
	ผู้บริหาร	4.532	-	.004	.124**
	หัวหน้าฯ	4.536	-	-	.128**
	ครูผู้สอน	4.408	-	-	-
3. ด้านโครงสร้าง องค์การ		\bar{X}	4.406	4.340	4.254
	ผู้บริหาร	4.406	-	.066	.152*
	หัวหน้าฯ	4.340	-	-	.086
	ครูผู้สอน	4.254	-	-	-
4. ด้านบรรยากาศและ วัฒนธรรมองค์การ		\bar{X}	4.463	4.328	4.252
	ผู้บริหาร	4.463	-	.135	.211**
	หัวหน้าฯ	4.328	-	-	.076
	ครูผู้สอน	4.252	-	-	-
5. ด้านการ ติดต่อสื่อสาร		\bar{X}	4.378	4.228	4.207
	ผู้บริหาร	4.378	-	.150*	.171**
	หัวหน้าฯ	4.228	-	-	.021
	ครูผู้สอน	4.207	-	-	-

ตาราง 23 (ต่อ)

ปัจจัยทางการบริหาร ของโรงเรียน	สถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง			
			ผู้บริหาร	หัวหน้าฯ	ครูผู้สอน
6. ด้านการบริหาร แบบมีส่วนร่วม		\bar{X}	4.367	4.374	4.220
	ผู้บริหาร	4.367	-	.007	.147*
	หัวหน้าฯ	4.374	-	-	.154*
	ครูผู้สอน	4.220	-	-	-
7. ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ		\bar{X}	4.342	4.270	4.095
	ผู้บริหาร	4.342	-	.072	.247**
	หัวหน้าฯ	4.270	-	-	.175*
	ครูผู้สอน	4.095	-	-	-
ปัจจัยทางการบริหาร โดยรวม		\bar{X}	4.402	4.328	4.249
	ผู้บริหาร	4.402	-	.074	.153**
	หัวหน้าฯ	4.328	-	-	.079
	ครูผู้สอน	4.249	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่งเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านโครงสร้างองค์การ ผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน ดังตาราง 24 – 25

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ปัจจัยทางการบริหาร ของโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	5.966	2	2.983	18.466**	.000
	ภายในกลุ่ม	55.566	344	.162		
	รวม	61.531	346			
2. ด้านภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	.339	2	.170	1.976	.140
	ภายในกลุ่ม	29.543	344	.086		
	รวม	29.883	346			
3. ด้านการจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.845	2	1.922	7.433**	.001
	ภายในกลุ่ม	88.968	344	.259		
	รวม	92.813	346			

ตาราง 24 (ต่อ)

ปัจจัยทางการบริหาร ของโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
4. ด้านโครงสร้างองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3.850	2	1.925	10.948**	.000
	ภายในกลุ่ม	60.483	344	.176		
	รวม	64.333	346			
5. ด้านบรรยากาศและ วัฒนธรรมองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	.956	2	.478	3.017	.051
	ภายในกลุ่ม	54.491	344	.158		
	รวม	55.447	346			
6. ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	5.411	2	2.705	17.954**	.000
	ภายในกลุ่ม	51.835	344	.151		
	รวม	57.246	346			
7. ด้านการบริหารแบบมี ส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	3.337	2	1.668	8.785**	.000
	ภายในกลุ่ม	65.332	344	.190		
	รวม	68.669	346			
8. ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	4.490	2	2.245	12.878**	.000
	ภายในกลุ่ม	59.971	344	.174		
	รวม	64.462	346			
9. ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	1.461	2	.731	3.320*	.037
	ภายในกลุ่ม	75.723	344	.220		
	รวม	77.185	346			
ปัจจัยทางการบริหารของ โรงเรียนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.497	2	1.248	12.630**	.000
	ภายในกลุ่ม	34.002	344	.099		
	รวม	36.499	346			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{.05(2,344)} = 3.02$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F_{.01(2,344)} = 4.66$)

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของ

ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจูงใจ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม และด้านงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วนด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé – Method) ดังตาราง 25

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม
ขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่

ปัจจัยทางการบริหาร ของโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ
1. ด้านการพัฒนา บุคลากร		\bar{X}	4.235	4.432	4.560
	เล็ก	4.235	-	.197**	.325**
	กลาง	4.432	-	-	.128
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.560	-	-	-
2. ด้านการจูงใจ		\bar{X}	4.183	4.317	4.453
	เล็ก	4.183	-	.134	.270**
	กลาง	4.317	-	-	.136
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.453	-	-	-
3. ด้านโครงสร้าง องค์การ		\bar{X}	4.217	4.361	4.484
	เล็ก	4.217	-	.144*	.267**
	กลาง	4.361	-	-	.123
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.484	-	-	-

ตาราง 25 (ต่อ)

ปัจจัยทางการบริหาร	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ
4. ด้านการ ติดต่อสื่อสาร		\bar{X}	4.137	4.324	4.447
	เล็ก	4.137	-	.187**	.310**
	กลาง	4.324	-	-	.123
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.447	-	-	-
5. ด้านการบริหาร แบบมีส่วนร่วม		\bar{X}	4.217	4.311	4.473
	เล็ก	4.217	-	.094	.256**
	กลาง	4.311	-	-	.162*
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.473	-	-	-
6. ด้านงบประมาณ		\bar{X}	4.142	4.343	4.405
	เล็ก	4.142	-	.201**	.263**
	กลาง	4.343	-	-	.062
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.405	-	-	-
7. ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ		\bar{X}	4.152	4.300	4.230
	เล็ก	4.152	-	.148*	.078
	กลาง	4.300	-	-	.070
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.230	-	-	-
ปัจจัยทางการบริหาร ของโรงเรียนโดยรวม		\bar{X}	4.228	4.361	4.435
	เล็ก	4.228	-	.133**	.207**
	กลาง	4.361	-	-	.074
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.435	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของ

ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านงบประมาณ ผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการจูงใจ ผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านโครงสร้างองค์การ ผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 26 – 27

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยทางการบริหาร ของโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3.451	2	1.725	10.218**	.000
	ภายในกลุ่ม	58.081	344	.169		
	รวม	61.531	346			
2. ด้านภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	.804	2	.402	4.754**	.009
	ภายในกลุ่ม	29.079	344	.085		
	รวม	29.883	346			
3. ด้านการจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.830	2	1.415	5.410**	.005
	ภายในกลุ่ม	89.982	344	.262		
	รวม	92.813	346			
4. ด้านโครงสร้างองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2.133	2	1.066	5.898**	.003
	ภายในกลุ่ม	62.200	344	.181		
	รวม	64.333	346			
5. ด้านบรรยากาศและ วัฒนธรรมองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.857	2	.928	5.959**	.003
	ภายในกลุ่ม	53.590	344	.156		
	รวม	55.447	346			
6. ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	1.581	2	.790	4.884**	.008
	ภายในกลุ่ม	55.665	344	.162		
	รวม	57.246	346			
7. ด้านการบริหารแบบมี ส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.549	2	.274	1.386	.251
	ภายในกลุ่ม	68.120	344	.198		
	รวม	68.669	346			

ตาราง 26 (ต่อ)

ปัจจัยทางการบริหาร ของโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
8. ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	1.380	2	.690	3.762*	.024
	ภายในกลุ่ม	63.082	344	.183		
	รวม	64.462	346			
9. ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	1.648	2	.824	3.753*	.024
	ภายในกลุ่ม	75.537	344	.220		
	รวม	77.185	346			
ปัจจัยทางการบริหารของ โรงเรียนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.377	2	.688	6.742**	.001
	ภายในกลุ่ม	35.122	344	.102		
	รวม	36.499	346			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{.05 (2,344)} = 3.02$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F_{.01 (2,344)} = 4.66$)

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม ประสิทธิภาพการดำเนินงาน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการจูงใจ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และด้านการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วนด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé - Method) ดังตาราง 27

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่

ปัจจัยทางการบริหาร ของโรงเรียน	ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	10-20ปี	มากกว่า 20 ปี
1. ด้านการพัฒนา บุคลากร		\bar{X}	4.278	4.359	4.532
	น้อยกว่า 10 ปี	4.278	-	.081	.254**
	10 – 20 ปี	4.359	-	-	.173**
	มากกว่า 20 ปี	4.532	-	-	-
2. ด้านภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร		\bar{X}	4.439	4.541	4.447
	น้อยกว่า 10 ปี	4.439	-	.102*	.008
	10 – 20 ปี	4.541	-	-	.094
	มากกว่า 20 ปี	4.447	-	-	-
3. ด้านการจูงใจ		\bar{X}	4.204	4.269	4.433
	น้อยกว่า 10 ปี	4.204	-	.065	.229**
	10 – 20 ปี	4.269	-	-	.164
	มากกว่า 20 ปี	4.433	-	-	-
4. ด้านโครงสร้าง องค์การ		\bar{X}	4.258	4.302	4.454
	น้อยกว่า 10 ปี	4.258	-	.044	.196**
	10 – 20 ปี	4.302	-	-	.152*
	มากกว่า 20 ปี	4.454	-	-	-
5. ด้านบรรยากาศ และวัฒนธรรม องค์การ		\bar{X}	4.249	4.370	4.429
	น้อยกว่า 10 ปี	4.249	-	.121	.180**
	10 – 20 ปี	4.370	-	-	.059
	มากกว่า 20 ปี	4.429	-	-	-

ตาราง 27 (ต่อ)

ปัจจัยทางการบริหาร ของโรงเรียน	ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	10-20ปี	มากกว่า 20 ปี
6. ด้านการ ติดต่อสื่อสาร		\bar{X}	4.222	4.239	4.383
	น้อยกว่า 10 ปี	4.222	-	.017	.161*
	10 - 20 ปี	4.239	-	-	.144*
	มากกว่า 20 ปี	4.383	-	-	-
7. ด้านงบประมาณ		\bar{X}	4.197	4.275	4.360
	น้อยกว่า 10 ปี	4.197	-	.078	.163*
	10 - 20 ปี	4.275	-	-	.085
	มากกว่า 20 ปี	4.360	-	-	-
8. ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ		\bar{X}	4.131	4.250	4.298
	น้อยกว่า 10 ปี	4.131	-	.119	.167*
	10 - 20 ปี	4.250	-	-	.048
	มากกว่า 20 ปี	4.298	-	-	-
ปัจจัยทางการบริหาร ของโรงเรียนโดยรวม		\bar{X}	4.248	4.325	4.410
	น้อยกว่า 10 ปี	4.248	-	.077	.162**
	10 - 20 ปี	4.325	-	-	.085
	มากกว่า 20 ปี	4.410	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ 10 – 20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้ที่มีประสบการณ์ 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการจูงใจ และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านโครงสร้างองค์การ ที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการติดต่อสื่อสาร ที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี และ 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านงบประมาณ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน” ใช้การทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 28 – 29

ตาราง 28 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนด ตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	1.424	2	.712	4.819**	.009
	ภายในกลุ่ม	50.839	344	.148		
	รวม	52.264	346			
2. ด้านการสรรหาและ การบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	.369	2	.184	1.595	.204
	ภายในกลุ่ม	39.766	344	.116		
	รวม	40.135	346			
3. ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ	ระหว่างกลุ่ม	.613	2	.306	2.820	.061
	ภายในกลุ่ม	37.372	344	.109		
	รวม	37.984	346			
4. ด้านวินัยและการรักษา วินัย	ระหว่างกลุ่ม	1.184	2	.592	3.994*	.019
	ภายในกลุ่ม	50.992	344	.148		
	รวม	52.176	346			
5. ด้านการออกจาก ราชการ	ระหว่างกลุ่ม	.814	2	.407	2.735	.066
	ภายในกลุ่ม	51.186	344	.149		
	รวม	52.000	346			
ประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคลโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.669	2	.334	3.015	.051
	ภายในกลุ่ม	38.153	344	.111		
	รวม	38.822	346			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{.05(2,344)} = 3.02$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F_{.01(2,344)} = 4.66$)

จากตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการ
บริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตาม

ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านวินัยและการรักษาวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé - Method) ดังตาราง 29

ตาราง 29 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งเป็นรายคู่

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง			
			ผู้บริหาร	หัวหน้าฯ	ครูผู้สอน
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง		\bar{X}	4.129	4.070	3.983
	ผู้บริหาร	4.129	-	.059	.146*
	หัวหน้าฯ	4.070	-	-	.087
	ครูผู้สอน	3.983	-	-	-
2. ด้านวินัยและการรักษาวินัย		\bar{X}	4.265	4.131	4.149
	ผู้บริหาร	4.265	-	.134*	.116*
	หัวหน้าฯ	4.131	-	-	.018
	ครูผู้สอน	4.149	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน
จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่งเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันจึงไม่
นำมาทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนด
ตำแหน่ง ผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าหัวหน้ากลุ่ม
บริหารงานบุคคลและครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน ดัง
ตาราง 30 – 31

ตาราง 30 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม
ขนาดโรงเรียน

ประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนด ตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	5.389	2	2.694	19.774**	.000
	ภายในกลุ่ม	46.875	344	.136		
	รวม	52.264	346			
2. ด้านการสรรหาและ การบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	4.602	2	2.301	22.277**	.000
	ภายในกลุ่ม	35.533	344	.103		
	รวม	40.135	346			
3. ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม	1.770	2	.885	8.408**	.000
	ภายในกลุ่ม	36.214	344	.105		
	รวม	37.984	346			

ตาราง 30 (ต่อ)

ประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
4. ด้านวินัยและการรักษา วินัย	ระหว่างกลุ่ม	7.090	2	3.545	27.047**	.000
	ภายในกลุ่ม	45.086	344	.131		
	รวม	52.176	346			
5. ด้านการออกจาก ราชการ	ระหว่างกลุ่ม	8.801	2	4.400	35.041**	.000
	ภายในกลุ่ม	43.199	344	.126		
	รวม	52.000	346			
ประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคลโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.217	2	2.608	26.701**	.000
	ภายในกลุ่ม	33.605	344	.098		
	รวม	38.822	346			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{.05(2,344)} = 3.02$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F_{.01(2,344)} = 4.66$)

จากตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé - Method) ดังตาราง 31

ตาราง 31 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม
ขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่

ประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคล	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ
1. ด้านการวางแผน อัตรากำลังและการ กำหนดตำแหน่ง		\bar{X}	3.911	4.168	4.152
	เล็ก	3.911	-	.257**	.241**
	กลาง	4.168	-	-	.016
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.152	-	-	-
2. ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง		\bar{X}	3.958	4.194	4.184
	เล็ก	3.958	-	.236**	.226**
	กลาง	4.194	-	-	.010
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.184	-	-	-
3. ด้านการ เสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ		\bar{X}	4.271	4.420	4.408
	เล็ก	4.271	-	.149**	.137*
	กลาง	4.420	-	-	.012
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.408	-	-	-
4. ด้านวินัยและการ รักษาวินัย		\bar{X}	4.021	4.306	4.314
	เล็ก	4.021	-	.285**	.293**
	กลาง	4.306	-	-	.008
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.314	-	-	-
5. ด้านการออกจาก ราชการ		\bar{X}	3.919	4.238	4.244
	เล็ก	3.919	-	.319**	.325**
	กลาง	4.238	-	-	.006
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.244	-	-	-

ตาราง 31 (ต่อ)

ประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคล	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ
ประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคล โดยรวม		\bar{X}	4.016	4.265	4.261
	เล็ก	4.016	-	.249**	.245**
	กลาง	4.265	-	-	.004
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.261	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ ผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 32 – 33

ตาราง 32 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนด ตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	.962	2	.481	3.227*	.041
	ภายในกลุ่ม	51.301	344	.149		
	รวม	52.264	346			
2. ด้านการสรรหาและ การบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	1.607	2	.803	7.173**	.001
	ภายในกลุ่ม	38.528	344	.112		
	รวม	40.135	346			
3. ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ	ระหว่างกลุ่ม	.937	2	.468	4.349*	.014
	ภายในกลุ่ม	37.047	344	.108		
	รวม	37.984	346			
4. ด้านวินัยและการรักษา วินัย	ระหว่างกลุ่ม	1.159	2	.579	3.907*	.021
	ภายในกลุ่ม	51.017	344	.148		
	รวม	52.176	346			
5. ด้านการออกจาก ราชการ	ระหว่างกลุ่ม	1.029	2	.514	3.472*	.032
	ภายในกลุ่ม	50.971	344	.148		
	รวม	52.000	346			
ประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคลโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.106	2	.553	5.042**	.007
	ภายในกลุ่ม	37.717	344	.110		
	รวม	38.822	346			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{.05(2,344)} = 3.02$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F_{.01(2,344)} = 4.66$)

จากตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการ
บริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตาม

ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษา วินัย และด้านการออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé - Method) ดังตาราง 33

ตาราง 33 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	10-20ปี	มากกว่า 20 ปี
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง		\bar{X}	3.984	4.081	4.108
	น้อยกว่า 10 ปี	3.984	-	.097*	.124*
	10 – 20 ปี	4.081	-	-	.027
	มากกว่า 20 ปี	4.108	-	-	-
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง		\bar{X}	4.014	4.093	4.189
	น้อยกว่า 10 ปี	4.014	-	.079	.175**
	10 – 20 ปี	4.093	-	-	.096
	มากกว่า 20 ปี	4.189	-	-	-
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ		\bar{X}	4.289	4.365	4.421
	น้อยกว่า 10 ปี	4.289	-	.076	.132*
	10 – 20 ปี	4.365	-	-	.056
	มากกว่า 20 ปี	4.421	-	-	-

ตาราง 33 (ต่อ)

ประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคล	ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	10-20ปี	มากกว่า 20 ปี
4. ด้านวินัยและการ รักษาวินัย		\bar{X}	4.115	4.196	4.262
	น้อยกว่า 10 ปี	4.115	-	.081	.147*
	10 - 20 ปี	4.196	-	-	.066
	มากกว่า 20 ปี	4.262	-	-	-
5. ด้านการออกจาก ราชการ		\bar{X}	4.031	4.123	4.164
	น้อยกว่า 10 ปี	4.031	-	.092	.133*
	10 - 20 ปี	4.123	-	-	.041
	มากกว่า 20 ปี	4.164	-	-	-
ประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคล โดยรวม		\bar{X}	4.087	4.172	4.229
	น้อยกว่า 10 ปี	4.087	-	.085	.142**
	10 - 20 ปี	4.172	-	-	.057
	มากกว่า 20 ปี	4.229	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี และ 10 - 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 34

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 34 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	X _t	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	Y _t	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅
X _t																
X ₁	.815**															
X ₂	.682**	.442**														
X ₃	.613**	.392**	.364**													
X ₄	.839**	.711**	.529**	.403**												
X ₅	.726**	.599**	.503**	.375**	.595**											
X ₆	.776**	.668**	.451**	.392**	.638**	.456**										
X ₇	.798**	.632**	.515**	.395**	.658**	.510**	.528**									
X ₈	.830**	.611**	.522**	.433**	.647**	.478**	.671**	.593**								
X ₉	.803**	.560**	.545**	.328**	.606**	.532**	.556**	.647**	.744**							
Y _t	.737**	.603**	.426**	.360**	.597**	.543**	.571**	.612**	.715**	.636**						
Y ₁	.696**	.527**	.426**	.353**	.552**	.522**	.530**	.581**	.666**	.624**	.934**					
Y ₂	.630**	.546**	.363**	.297**	.534**	.461**	.483**	.496**	.637**	.517**	.839**	.654**				
Y ₃	.621**	.506**	.370**	.325**	.507**	.441**	.451**	.550**	.576**	.535**	.839**	.802**	.595**			

ตาราง 34 (ต่อ)

ตัวแปร	X_t	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	Y_t	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5
Y_4	.687**	.573**	.381**	.321**	.546**	.511**	.557**	.567**	.667**	.598**	.955**	.871**	.774**	.714**		
Y_5	.714**	.590**	.396**	.342**	.574**	.530**	.570**	.586**	.702**	.612**	.972**	.901**	.807**	.729**	.963**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

จากตาราง 34 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนโดยรวม (X_t) กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนโดยรวม (Y_t) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.737 ส่วนปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนทั้ง 9 ด้าน และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ดังตาราง 35 – 40

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนโดยรวม (Y_t) R^2

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ด้านงบประมาณ (X_8)	0.715	0.511	0.510	0.358	0.036	0.462	9.953**	.000
ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_7)	0.752	0.566	0.563	0.142	0.036	0.189	3.973**	.000
ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_5)	0.770	0.592	0.589	0.138	0.037	0.165	3.731**	.000
ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_1)	0.773	0.597	0.592	0.081	0.041	0.102	1.994*	.047

$$\alpha = 1.060 \quad S.E._{est} = 0.21388$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 9 ด้าน พบว่ามีจำนวน 4 ด้าน

ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณ (X_8) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_7) ด้านบรรยากาศและ วัฒนธรรมองค์การ (X_5) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการ พัฒนาบุคลากร (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านงบประมาณ (X_8) รองลงมา คือ ด้าน การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_7) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_5) และด้านการ พัฒนาบุคลากร (X_1) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.462, 0.189, 0.165 และ 0.102 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกัน พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ได้ร้อยละ 59.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการ พยากรณ์เท่ากับ ± 0.21388

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.060 + 0.358 X_8 + 0.142 X_7 + 0.138 X_5 + 0.081 X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.462 Z_{X_8} + 0.189 Z_{X_7} + 0.165 Z_{X_5} + 0.102 Z_{X_1}$$

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (Y_1) R^2

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ด้านงบประมาณ (X_8)	0.666	0.444	0.442	0.336	0.051	0.373	6.551**	.000
ด้านบรรยากาศและ วัฒนธรรมองค์การ (X_5)	0.705	0.498	0.495	0.175	0.044	0.180	3.965**	.000
ด้านการบริหารแบบมี ส่วนร่วม (X_7)	0.725	0.525	0.521	0.159	0.045	0.182	3.559**	.000
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_9)	0.729	0.532	0.526	0.109	0.050	0.133	2.169*	.031

$$\alpha = 0.713 \quad S.E._{est} = 0.26757$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 9 ด้าน พบว่ามีจำนวน 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (Y_1) ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณ (X_8) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_5) และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_7) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_9)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านงบประมาณ (X_8) รองลงมา คือ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_5) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_7) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_9) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.373, 0.180, 0.182 และ 0.133 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้ร้อยละ 52.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.26757

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.713 + 0.336 X_8 + 0.175 X_5 + 0.159 X_7 + 0.109 X_9$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.373 Z_{X_8} + 0.180 Z_{X_5} + 0.182 Z_{X_7} + 0.133 Z_{X_9}$$

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (Y_2) R^2

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ด้านงบประมาณ (X_8)	0.637	0.405	0.404	0.363	0.040	0.461	8.998**	.000
ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_1)	0.667	0.445	0.442	0.152	0.045	0.188	3.346**	.001
ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_5)	0.675	0.455	0.450	0.109	0.043	0.128	2.539*	.012

$$\alpha = 1.401 \quad S.E._{est} = 0.25253$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 9 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (Y_2) ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณ (X_8) และด้านการพัฒนาบุคลากร (X_1) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านงบประมาณ (X_8) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_1) และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_5) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.461, 0.188 และ 0.128 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้ร้อยละ 45.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.25253

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.401 + 0.363 X_8 + 0.152 X_1 + 0.109 X_5$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.461 Z_{X_8} + 0.188 Z_{X_1} + 0.128 Z_{X_5}$$

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_3)^{R²}

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ด้านงบประมาณ (X_8)	0.576	0.331	0.329	0.267	0.041	0.348	6.548**	.000
ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_7)	0.631	0.398	0.395	0.204	0.040	0.275	5.057**	.000
ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_5)	0.641	0.411	0.406	0.111	0.041	0.135	2.701**	.007

$$a = 1.848 \quad S.E._{est} = 0.25542$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 9 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_3) ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านงบประมาณ (X_8) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_7) และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านงบประมาณ (X_8) รองลงมา คือ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_7) และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_5) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.348, 0.275 และ 0.135 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้ ร้อยละ 40.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.25542

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.848 + 0.267 X_8 + 0.204 X_7 + 0.111 X_5$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.348 Z_{X_8} + 0.275 Z_{X_7} + 0.135 Z_{X_5}$$

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_4) R^2

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ด้านงบประมาณ (X_8)	0.667	0.445	0.443	0.380	0.050	0.422	7.560**	.000
ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_5)	0.702	0.492	0.490	0.195	0.045	0.201	4.286**	.000
ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_7)	0.718	0.515	0.511	0.176	0.044	0.202	4.009**	.000
ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_6)	0.723	0.522	0.516	0.115	0.050	0.120	2.304*	.022

ตาราง 39 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ด้านภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร (X ₂)	0.727	0.528	0.521	-0.131	0.063	-0.099	-2.085*	.038

$$a = 1.055 \quad S.E._{est} = 0.26873$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 39 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 9 ด้าน พบว่ามีจำนวน 5 ด้าน
ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y₄) ได้ โดยมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณ (X₈) ด้านบรรยากาศและ
วัฒนธรรมองค์การ (X₅) และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X₇) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร (X₆) และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
(X₂)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านงบประมาณ (X₈) รองลงมา คือ ด้าน
ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X₅) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X₇) ด้านการ
ติดต่อสื่อสาร (X₆) และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X₂) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์
ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.422, 0.201, 0.202, 0.120 และ - 0.099 ตามลำดับ ซึ่ง
ตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้ร้อยละ 52.10 และมีความ
คลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.26873

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.055 + 0.380 X_8 + 0.195 X_5 + 0.176 X_7 + 0.115 X_6 - 0.131 X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.422 Z_{X_8} + 0.201 Z_{X_5} + 0.202 Z_{X_7} + 0.120 Z_{X_6} - 0.099 Z_{X_2}$$

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน
ที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
ด้านการออกจากราชการ (Y_5) R^2

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ด้านงบประมาณ (X_8)	0.702	0.493	0.491	0.422	0.048	0.470	8.864**	.000
ด้านบรรยากาศและ วัฒนธรรมองค์การ (X_5)	0.736	0.542	0.539	0.202	0.043	0.209	4.706**	.000
ด้านการบริหารแบบมี ส่วนร่วม (X_7)	0.751	0.564	0.560	0.176	0.042	0.203	4.227**	.000
ด้านภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร (X_2)	0.755	0.570	0.565	-0.137	0.060	-0.104	-2.307*	.022
ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_6)	0.758	0.575	0.568	0.094	0.047	0.099	1.997*	.047

$\alpha = 0.874$ $S.E._{est} = 0.25468$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 40 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 9 ด้าน พบว่ามีจำนวน 5 ด้าน
ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการออกจากราชการ (Y_5) ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณ (X_8) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม
องค์การ (X_5) และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_7) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_2) และด้านการติดต่อสื่อสาร (X_6)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านงบประมาณ (X_8) รองลงมา คือ ด้าน
ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_5) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_7) ด้านภาวะ
ผู้นำของผู้บริหาร (X_2) และด้านการติดต่อสื่อสาร (X_6) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์
ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.470, 0.209, 0.203, -0.104 และ 0.099 ตามลำดับ
ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลใน

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้ร้อยละ 56.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.25468

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.874 + 0.422 X_8 + 0.202 X_5 + 0.176 X_7 - 0.137 X_2 + 0.094 X_6$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.470 Z_{X8} + 0.209 Z_{X5} + 0.203 Z_{X7} - 0.104 Z_{X2} + 0.099 Z_{X6}$$

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ผลการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ทั้ง 9 ด้าน พบว่ามี 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนได้ คือ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และด้านการพัฒนาบุคลากร

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ดังตาราง 41

ตาราง 41 ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ตัวแปรพยากรณ์	ตัวแปรเกณฑ์ ประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคล ในโรงเรียน
ด้านการพัฒนาบุคลากร	✓
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	×
ด้านการจูงใจ	×

ตาราง 41 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	ตัวแปรเกณฑ์ ประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคล ในโรงเรียน
ด้านโครงสร้างองค์การ	×
ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	✓
ด้านการติดต่อสื่อสาร	×
ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	✓
ด้านงบประมาณ	✓
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	×

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์ × หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 41 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม และด้านงบประมาณ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนได้ และปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการจูงใจ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ในด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ซึ่งผู้วิจัยนำปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 4 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อไปหาแนวทางในการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนด้านการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนด้านการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ดังนี้

1.1. โรงเรียนควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ รวมไปถึงหลักสูตรท้องถิ่น

1.2 ผู้บริหารควรมีการนิเทศกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครูเพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น

1.3 โรงเรียนควรกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจนในทุกๆ ด้าน ทั้งการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน

1.4 โรงเรียนควรมีการจัดอบรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้กับครูและบุคลากร อีกทั้งควรมีการอบรมเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาด้วย

1.5 โรงเรียนควรมีการนำผลการประเมินการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรไปใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา

1.6 โรงเรียนควรส่งครูไปอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานในโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศทางด้านการบริหารบุคคล

1.7 ควรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน และต่อยอดโดยการจัดอบรมภายในสถานศึกษาโดยให้ครูที่ผ่านการอบรมและมีความรู้ความสามารถในเรื่องเฉพาะทางมาเป็นวิทยากร

ดั่งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ปัจจัยที่ผู้บริหารจะต้องเตรียมการบริหารงานบุคคลให้ไปสู่ความสำเร็จ คือ ปัจจัย ด้าน 4 M ซึ่งได้แก่ 1) คน (Man) 2) เงิน (Money) 3) วัสดุหรือวัตถุดิบ (Material) 4) วิธีปฏิบัติงาน (Method) ต้องให้ดี ให้พร้อม เตรียมคนมาสู่การทำงานให้พร้อม รวมถึงวิธีการจัดการให้เหมาะสม เช่น กรอบระยะเวลาในการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการบริหารจัดการ ระบบการทำงาน กฎ ระเบียบ หลักการในการทำงาน เครื่องมือต้องมีครบถ้วนเพียงพอ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 24 กุมภาพันธ์ 2561)

“...จัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ หลักสูตรท้องถิ่น และมีการนิเทศกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครู...”

(ธวัชชัย ไพไหล, สัมภาษณ์ 24 กุมภาพันธ์ 2561)

“...ควรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการที่มีความทันสมัย อีกทั้งยังคงต้องพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากรทุกคน ให้ได้มีความรู้ในเรื่องของวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา...”

(นัยนา นายวงศ์, สัมภาษณ์ 26 กุมภาพันธ์ 2561)

“...การบริหารยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่ค่อนข้างยาก โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่สมควรได้รับการพัฒนา หลักสูตรในการพัฒนาควรเป็นหลักสูตรที่ตรงความต้องการของครูและบุคลากรและมีความจำเป็นต่อการพัฒนาตนเองและพัฒนาสถานศึกษา...”

(ละม่อม ศิริสวัสดิ์, สัมภาษณ์ 26 กุมภาพันธ์ 2561)

“...การที่โรงเรียนแต่ละโรงเรียนได้รับครูและบุคลากรเข้ามาใหม่นั้น ควรมีการปฐมนิเทศหรือจัดอบรมให้กับครูก่อนที่จะปฏิบัติงานหรือปฏิบัติหน้าที่ในงานต่างๆ เพื่อให้เกิดความชำนาญในงานนั้นๆ การพัฒนาควรมีแผนและเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาว่าจะดำเนินการไปในทิศทางใดเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์และส่งผลดีต่อการบริหารงานภายในโรงเรียน...”

(ธงชัย คำชนะ, สัมภาษณ์ 23 กุมภาพันธ์ 2561)

“...โรงเรียนควรกำหนดกรอบและแนวทางในการพัฒนาครูไว้อย่างชัดเจนทั้งด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ควรมีการส่งเสริมครูให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีคุณธรรม จริยธรรม โดยการจัดหลักสูตรอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับระเบียบการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาให้ครูรู้ขอบเขตและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(พิสิทธิ์ คำชนะ, สัมภาษณ์ 23 กุมภาพันธ์ 2561)

“...หากเราจะทำอะไรสักอย่างควรมีการวัดและประเมินผลสิ่งนั้นด้วย ในเมื่อมีวางแผนพัฒนาบุคลากร และเมื่อดำเนินการเสร็จแล้ว ควรนำผลการประเมินที่

ได้ไปใช้ในการแก้ไขปรับปรุง และกำหนดหลักสูตรที่มีความสอดคล้องและคาดว่าจะพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างแท้จริง...”

(วชิระ ปะทะดี, สัมภาษณ์ 27 กุมภาพันธ์ 2561)

“...ในมุมมองของครูผู้สอนก็คงมีความคาดหวังว่าโรงเรียนจะส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถ จัดสรรสวัสดิการ ความดีความชอบ ให้อย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน และควรมีการวางแผนในการพัฒนาการบริหารงานในโรงเรียน รวมถึงวางแผนในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอีกด้วย...”

(ชนมณีภา โคตะบิน, สัมภาษณ์ 27 กุมภาพันธ์ 2561)

“...การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความเชี่ยวชาญและชำนาญในเรื่องที่ตนสนใจและงานที่ตนกำลังอยู่ ควรมีการส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้และได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้าน ส่งเสริมให้ครูตระถึงถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน...”

(นิตยา บุญศิริ, สัมภาษณ์ 23 กุมภาพันธ์ 2561)

“...ครูคือพึ่งพิงตัวเองที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงานและนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ เพราะฉะนั้นครูควรได้รับการพัฒนาเพื่อให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลทางด้านการบริหารงานบุคคล ดังนั้นควรส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาตนเอง โดยคำนึงถึงการปฏิบัติการศึกษา การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานภายในสถานศึกษา และให้ก้าวทันยุคสมัยที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว...”

(พิชานิกา สะเริญรัมย์, สัมภาษณ์ 23 กุมภาพันธ์ 2561)

2. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนด้านบรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ดังนี้

2.1 ควรส่งเสริมการทำงานด้วยกันอย่างมีความสุข โดยเน้นการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศแห่งความสุขในการทำงาน

2.2 ควรให้ครูและบุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีวัฒนธรรมแบบเปิดกว้าง ไม่อยู่ในภาวะกดดันในการทำงาน จะทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้การทำงานประสบความสำเร็จ

2.3 การทำงานในโรงเรียนไม่ควรทำให้เกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวก ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียน เพราะจะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จและรวดเร็วทันเวลา

2.4 โรงเรียนจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู และสภาพแวดล้อมให้มีความร่มรื่นสวยงาม

2.5 โรงเรียนควรส่งเสริมให้มีบรรยากาศความเป็นมิตร ความเอื้ออาทรต่อกันระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียน เพื่อช่วยกันทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้

2.6 โรงเรียนควรสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้ทุกคนเข้าใจตรงกันและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ

2.7 ควรสร้างความตระหนักในการอยู่ร่วมกันให้เกิดขึ้นกับบุคลากร มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเกื้อกูลกัน

2.8 ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศแห่งการไว้วางใจกันในโรงเรียน โดยการให้ความไว้วางใจครูในการทำงานและมอบหมายงานสำคัญๆ ให้ครูอยู่เสมอ
ตั้งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...การบริหารคน คนต้องเข้าใจความรู้สึกของคน เพราะคนมีความอ่อนไหว เวลาการทำงานเขาคนก็ต้องทำให้ถูกใจคน เพราะฉะนั้นวัฒนธรรมเพื่อให้ถูกใจคน คือ การที่คนอยู่ในหน่วยงานด้วยกันอย่างมีความสุข มีส่วนร่วม มีความเป็นเจ้าของ มีความพึงพอใจต่อการทำงาน วัฒนธรรมต้องเป็นวัฒนธรรมที่ทำให้คนได้มีความรู้สึกแบบนั้น มีความสุขในการทำงาน มีความสนุก พอใจ ไม่กดดัน ให้เขาสามารถมีอิสระในการทำงาน มีวัฒนธรรมแบบเปิดกว้าง ให้คนได้อยู่ร่วมกันฉันพี่น้อง ซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่ผู้บริหารจะต้องสร้างให้เกิดขึ้น เพราะจะเกิดการสร้างวัฒนธรรมพรรคพวก กลุ่ม สี ทำให้ทำงานร่วมกันไม่ได้ วัฒนธรรมต้องถูกต้องสร้างขึ้นเพื่อให้คนได้อยู่ร่วมกัน และมีความสุขกับการทำงาน มีความพึงพอใจในสิ่งที่ได้ทำงานในด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความสำเร็จ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 24 กุมภาพันธ์ 2561)

“...บริหารจัดการโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้บุคลากร...”

(ธวัชชัย ไพไหล, สัมภาษณ์ 24 กุมภาพันธ์ 2561)

“...บรรยากาศในการทำงานในโรงเรียนควรเป็นบรรยากาศของการทำงานแบบเป็นทีม ทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน ทำให้เป็นบรรยากาศที่ดีเหมาะแก่การทำงาน ...”

(นัยนา ฉายวงศ์, สัมภาษณ์ 26 กุมภาพันธ์ 2561)

“...ผู้บริหารควรไว้ใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของครู ให้โอกาสครูได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ผู้บริหารควรสร้างและดำรงวัฒนธรรมที่ดีของโรงเรียนให้มีความยั่งยืนในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กัน...”

(ละม่อม ศิริสวัสดิ์, สัมภาษณ์ 26 กุมภาพันธ์ 2561)

“...สำหรับด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การนั้นถือว่ามีความสำคัญไม่น้อย เพราะถ้าหากในโรงเรียนเกิดบรรยากาศที่ไม่ดีเกิดขึ้นก็อาจจะส่งผลกระทบต่อการทำงานในทุกๆ ด้าน เพราะครูไม่ร่วมมือกันทำงาน ไม่ช่วยเหลือกัน บรรยากาศของการทำงานเป็นทีมไม่เกิดขึ้น เพราะฉะนั้นผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศของการทำงานในโรงเรียนให้เป็นบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม ละครจัดสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน...”

(ธงชัย คำชนะ, สัมภาษณ์ 23 กุมภาพันธ์ 2561)

“...การพัฒนาด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงความรับผิดชอบในการทำงาน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ทุกคนพร้อมที่จะยื่นมือเข้าไปช่วยเหลือเพื่อร่วมงานด้วยความเต็มใจ...”

(พิสิทธิ์ คำชนะ, สัมภาษณ์ 23 กุมภาพันธ์ 2561)

“...วัฒนธรรมที่ดีในองค์การจะช่วยให้การทำงานการบริหารในโรงเรียนประสบความสำเร็จ ผู้บริหารควรเป็นตัวอย่างที่ดีในการสร้างความสัมพันธ์กันภายในโรงเรียน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะช่วยให้บรรยากาศในการทำงานดี เหมาะสม การจัดสถานที่ในการทำงานควรจัดให้มีความสะดวกสบาย เหมาะสมกับการใช้งาน...”

(วชิระ ปะทะดี, สัมภาษณ์ 27 กุมภาพันธ์ 2561)

“...โรงเรียนควรจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างบุคลากร เช่น การจัดงานเลี้ยงปีใหม่ การแข่งกีฬาครุภายในโรงเรียน การไปดูงานร่วมกันและการทำกิจกรรมอื่นที่ที่จะช่วยส่งเสริมให้ครูได้ทำงานร่วมกัน เพื่อส่งเสริมบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรให้เกิดขึ้น...”

(ชนมณีภา โคตะปิน, สัมภาษณ์ 27 กุมภาพันธ์ 2561)

“...สำหรับครูอย่างเราคงมองการพัฒนาด้านนี้ให้เป็นการพัฒนาไปที่การปฏิบัติงานของทุกคนในโรงเรียนไม่ให้ความเห็นแก่ตัว ไม่ใช่ทำงานแค่ตามคำสั่งที่ตัวเองมีชื่อโดยไม่ช่วยเหลือใครเลย ผู้บริหารควรเก่งการบริหารและการมอบหมายงานที่ตรงความสามารถของบุคลากรเพื่อให้อุทิศเวลาให้เกิดความชำนาญหลังจากนั้นก็เกิดการช่วยเหลือกันในการทำงานเพราะตนเองสามารถทำงานนั้นๆ ได้...”

(นิตยา บุพศิริ, สัมภาษณ์ 23 กุมภาพันธ์ 2561)

“...ผู้บริหารควรให้ความมั่นใจ และเชื่อใจในการปฏิบัติงานของครูเพื่อแสดงออกถึงความไว้วางใจครูในการทำงาน อีกอย่างผู้บริหารควรเป็นมิตรกับครูทุกคน ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนช่วยเหลือกัน เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน...”

(พิชานิกา สะเรชญ์รัมย์, สัมภาษณ์ 23 กุมภาพันธ์ 2561)

3. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนดังนี้

3.1 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

3.2 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

3.3 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีบทบาทในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ให้สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลในยุคปัจจุบัน

3.4 โรงเรียนควรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและบริหารจัดการภายในโรงเรียน

3.5 ผู้บริหารควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล

3.6 ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศด้านการบริหารงานบุคคล

3.7 ผู้บริหารควรจัดสรรความดีความชอบให้มีความยุติธรรมและทั่ว และมีเหมาะสม

3.8 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูเข้าไปมีส่วนร่วมในความสำเร็จและร่วมภาคภูมิใจกับความสำเร็จของโรงเรียน

ดังคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ยิ่งในยุคปัจจุบันยิ่งต้องร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมภาคภูมิใจ การทำงานบุคคลต้องอาศัยการร่วมพิจารณาการตัดสินใจ การออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นส่วนใหญ่ เช่น การพิจารณาความชอบให้แก่บุคคลในปีนั้น ต้องพิจารณาคนที่มีความเหมาะสม และต้องถามความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ประกอบการพิจารณาในการตัดสินใจ หรือการมอบงานให้คน ให้ดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ต้องดูความสามารถของคน ต้องร่วมพิจารณา ให้มีส่วนร่วมในการทำงาน ให้เขาได้มีบทบาทในการร่วมคิด ตัดสินใจ ให้สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลในยุคปัจจุบัน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 24 กุมภาพันธ์ 2561)

“...นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและบริหารจัดการ และศึกษาดูงานโรงเรียนที่ปฏิบัติเป็นเลิศ...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์ 24 กุมภาพันธ์ 2561)

“...การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้การทำงานในโรงเรียนง่ายขึ้น เพราะเป็นการกระจายอำนาจทางการบริหารไปสู่ส่วนต่างๆ กลุ่มคนต่างๆ ในโรงเรียน ดังนั้นการพัฒนางานในด้านนี้ควรมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาคนให้ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมใน การบริหารและการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการ ประเมินผล มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หรือแม้กระทั่งมีส่วนร่วมในด้านอื่นๆ ที่มีความ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานบุคคล ผู้บริหารคือตัวแปรสำคัญที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จในการ บริหารงาน พูดย่างๆ คือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน มากๆ...”

(นัยนา ฉายวงศ์, สัมภาษณ์ 26 กุมภาพันธ์ 2561)

“...โรงเรียนที่จะประสบความสำเร็จในด้านการบริหารงานบุคคลได้ นั้น โรงเรียนต้องมีเป้าหมาย มีวิสัยทัศน์ ที่ชัดเจน ซึ่งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เหล่านั้น ต้องได้มาจากการร่วมกันกำหนดไม่ใช่มาจากใครคนใดคนหนึ่ง ดังนั้นผู้บริหารควรเปิด โอกาสให้ครูได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเพื่อ ร่วมกันพัฒนาการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ...”

(ละม่อม ศิริสวัสดิ์, สัมภาษณ์ 26 กุมภาพันธ์ 2561)

“...ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทาง ในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ดีขึ้น และเปิดโอกาสให้บุคลากรมี ส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการประเมินผลการทำงานของโรงเรียน...”

(ธงชัย คำชนะ, สัมภาษณ์ 23 กุมภาพันธ์ 2561)

“...การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีหลายมุมมอง อีกมุมมองหนึ่งคือการมี ส่วนร่วมในผลประโยชน์ ครูควรได้รับผลประโยชน์ที่เหมาะสม โดยการจัดสรรความดี ความชอบ หรือรางวัลให้ครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ผู้บริหารควร เป็นนักจัดการที่ดี และให้ครูเข้าไปมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงานของโรงเรียน ด้วย...”

(พิสิทธิ์ คำชนะ, สัมภาษณ์ 23 กุมภาพันธ์ 2561)

“...เราควรส่งเสริมและพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในทุกๆ ด้าน การที่เรารู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน ก็เป็นอีกส่วนหนึ่งที่เราควรได้รับการพัฒนา เพราะ หากเรารู้สึกว่าเราเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นเจ้าของโรงเรียนแล้วนั้น เราก็จะทุ่มเทการทำงาน เข้าไปช่วยเหลือและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นเท่านั้น ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครูและบุคลากรมีความผูกพันกับโรงเรียนและรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนนี้ ด้วย ซึ่งจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน...”

(วชิระ ปะทะดี, สัมภาษณ์ 27 กุมภาพันธ์ 2561)

“...ควรเปิดโอกาสให้ครูได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการประเมินผล และสามารถแสดงความคิดเห็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนได้...”

(ชนมณีภา โคตะปิน, สัมภาษณ์ 27 กุมภาพันธ์ 2561)

“...ในมุมมองของครูคนหนึ่งก็อยากได้ความสำคัญจากผู้บริหาร อยากเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การพัฒนางานด้านนี้จึงควรให้โอกาสครูเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล และการบริหารงานในโรงเรียนทุกๆ ฝ่าย รับฟังความคิดเห็นของครูและนำไปปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้ดียิ่งขึ้น...”

(นิตยา บุพศิริ, สัมภาษณ์ 23 กุมภาพันธ์ 2561)

“...ในฐานะที่เราเป็นครูก็ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานในโรงเรียนถือเป็นเรื่องที่ดี เพราะจะทำให้การทำงานเป็นไปตามความคาดหวังของครู ควรพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้ครูได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากขึ้น ให้ครูได้มีโอกาสตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างมีอิสระ และสามารถแสดงความคิดเห็นเพื่อนำข้อมูลไปแก้ไขปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้นไปได้...”

(พิชานิกา สะเรญรัมย์, สัมภาษณ์ 23 กุมภาพันธ์ 2561)

4. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนด้านงบประมาณที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนด้านงบประมาณที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ดังนี้

- 4.1 โรงเรียนควรมีนำหลัก PDCA มาใช้ในการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี
- 4.2 โรงเรียนควรมีการจัดทำงบประมาณเพื่อพัฒนาโรงเรียนและพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน
- 4.3 โรงเรียนควรมีการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณและมีการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของโรงเรียนให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส
- 4.4 โรงเรียนควรมีสับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียน
- 4.5 โรงเรียนควรมีการสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรเดินทางไปศึกษาดูงานในโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศด้านการบริหารงานบุคคล
- 4.6 โรงเรียนควรมีการสนับสนุนให้มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสะดวกและง่ายต่อการทำความเข้าใจและการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล
- 4.7 โรงเรียนควรมีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อหาแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 4.8 โรงเรียนควรมีนำแผนอัตรากำลัง ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล เข้าไปใช้และช่วยในการวางแผนงบประมาณของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ตั้งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...งบประมาณเป็นส่วนสำคัญในการบริหาร งบประมาณเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพร้อมในการทำงาน เช่น งานในการบริหารงานบุคคล ต้องมีอุปกรณ์ เครื่องมือ คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์สำนักงานต่างๆ ในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ เพื่อนำเสนอ ต้องใช้งบประมาณในการจัดซื้อ เพื่อทำให้เกิดความชัดเจนในการทำงาน เพราะการทำงานบางที่ ต้องมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร โครงสร้างงาน กรอบอัตรากำลัง และข้อมูลที่เป็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่วางแผนในการทำงานซึ่งต้องใช้งบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์เหล่านี้ เพราะในการจัดทำข้อมูลเราไม่สามารถคิดและจำเอาได้ ต้องอาศัยงบประมาณในการซื้อเครื่องมือเหล่านี้ทำให้เกิดความชัดเจน ในการดำเนินงานตาม

กรอบงานบริหารงานบุคคลมีความสำคัญและจำเป็นจะต้องมีงบประมาณให้เพียงพอ หากมีงบที่จำกัดก็จะไม่เกิดความครอบคลุม หากไม่มีงบประมาณก็ไม่สามารถทำให้งานเกิดความมีประสิทธิภาพได้...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 24 กุมภาพันธ์ 2561)

“...วางแผนการใช้งบประมาณ นำหลัก PDCA มาใช้ในการบริหารงบประมาณ และประเมินผลการใช้งบประมาณ...”

(ธวัชชัย ไพโหล, สัมภาษณ์ 24 กุมภาพันธ์ 2561)

“...ควรมีการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณและตรวจสอบการใช้จ่ายให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการใช้จ่ายเงินงบประมาณ...”

(นัยนา ฉายวงศ์, สัมภาษณ์ 26 กุมภาพันธ์ 2561)

“...การพัฒนาปัจจัยทางด้านงบประมาณเป็นเรื่องที่สำคัญว่าเราจะจัดสรรวางแผนการใช้งบประมาณอย่างไรให้เพียงพอต่อการบริหารจัดการในโรงเรียน นั้นมันหมายความว่าค่าใช้จ่ายงบประมาณต้องมีการวางแผนให้รัดกุมและรอบครอบ เพื่อให้การบริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จ...”

(ละม่อม ศิริสวัสดิ์, สัมภาษณ์ 26 กุมภาพันธ์ 2561)

“...ในการบริหารงานบุคคลนั้นมีความจำเป็นเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ในการปฏิบัติงาน โรงเรียนควรสนับสนุนงบประมาณเพื่อใช้ในการจัดทำคู่มือในการบริหารงานบุคคล และโรงเรียนควรสนับสนุนงบประมาณในการไปศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศทางด้านการบริหารงบประมาณ...”

(ธงชัย คำชนะ, สัมภาษณ์ 23 กุมภาพันธ์ 2561)

“...นอกจากเราจะใช้จ่ายงบประมาณแล้ว ยังต้องสมควรมีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ผู้บริหารควรบริหารงานด้วยความโปร่งใส ไม่คดโกง เพื่อนำเงินงบประมาณเหล่านี้ไปลงที่ตัวผู้เรียนและพัฒนาบุคลากรอย่างเต็มที่...”

(พิสิทธิ์ คำชนะ, สัมภาษณ์ 23 กุมภาพันธ์ 2561)

“...ควรสนับสนุนงบประมาณเพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล ผู้บริหารควรเป็นนักจัดการที่ดี รู้ว่าอะไรใช้งบประมาณเยอะ อะไรควรใช้งบประมาณน้อย เพราะงบประมาณเป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญไม่ต่างจากปัจจัยด้านบุคลากร ...”

(วชิระ ปะทะดี, สัมภาษณ์ 27 กุมภาพันธ์ 2561)

“...ผู้บริหารควรจัดโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม รวมไปถึงการสร้างวินัย และการรักษาวินัยให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียนโดยใช้งบประมาณในส่วนที่สามารถใช้ในการพัฒนาบุคลากรได้...”

(ชนมณีภา โคตะปิน, สัมภาษณ์ 27 กุมภาพันธ์ 2561)

“...เวลาเรามองการใช้จ่ายงบประมาณ เราก็อยากเห็นการใช้จ่ายที่สุจริต ไม่มีการคดโกง ควรพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารในการบริหารงานงบประมาณ และผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากร โดยจัดโครงการอบรมเพื่อเพิ่มเติมหรือเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานบุคคล...”

(นิตยา บุญศิริ, สัมภาษณ์ 23 กุมภาพันธ์ 2561)

“...โรงเรียนควรมีการวางแผนงบประมาณประจำปี ควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ มีการจัดวางระบบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานและมีคณะดำเนินการรับผิดชอบ...”

(พิชานิกา สะเรญรัมย์, สัมภาษณ์ 23 กุมภาพันธ์ 2561)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 จะนำเสนอเป็นบทสรุปและอภิปรายผลในบทที่ 5

ต่อไป