บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และนำเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน

7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน

4. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. ปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2560 จำนวนทั้งสิ้น 2,746 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 172 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 81 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,493 คน จากทั้งหมด 81 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2560 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 338 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 347 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 119 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 81 คน และครูผู้สอน จำนวน 147 คน จากโรงเรียน 81 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ดังนี้

2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 50 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยเจาะจงผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน และหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนละ 1 คน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สุ่มครูผู้สอน โรงเรียนละ 1 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 3 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดเล็ก 150 คน

2.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 24 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยเจาะจงผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน และหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนละ 1 คน สุ่มครูผู้สอน โรงเรียนละ 2 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 5 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดกลาง 120 คน

2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จำนวน 7 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยเจาะจงเลือกผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน และหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนละ 1 คน สุ่มรองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน และครูผู้สอน โรงเรียนละ 7 คน โดยทั้งรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้สอนใช้การสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 11 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 77 คน

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 119 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 81 คน และครูผู้สอน จำนวน 147 คน รวมทั้งสิ้น 347 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำนวน 9 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่า IOC เท่ากับ 1 ทุกข้อ และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำนวน 50 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนเท่ากับ 0.946 และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนรายข้ออยู่ระหว่าง 0.236 – 0.627 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเท่ากับ 0.921 และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนรายข้ออยู่ระหว่าง 0.241 – 0.485

3.2 แบบสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

4.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด

4.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 4.2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่างๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

4.4 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.2.1 การตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยประเมินความสอดคล้องของนิยามศัพท์เฉพาะและข้อคำถามของตัวแปรแต่ละตัวแปร โดยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

5.2.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

5.2.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)

5.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.2 สมมติฐานข้อ 3 และ 4 ใช้การทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3.3 สมมติฐานข้อ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

5.3.4 สมมติฐานข้อ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 สรุปผลได้ ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ตามลำดับ

2. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ ตามลำดับ

3. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านโครงสร้างองค์การ ส่วนด้านการจูงใจ และด้านงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่โดยรวม พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน 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 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่โดยรวม พบว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 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 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่โดยรวม พบว่าผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่ม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านวินัยและการรักษาวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน

4.2 ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่โดยรวม พบว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.3 ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่โดยรวม พบว่าผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนโดยรวม (X_t) กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนโดยรวม (Y_t) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.737 ส่วน

ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนทั้ง 9 ด้าน และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 9 ด้าน พบว่ามีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณ (X_8) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_7) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_5) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านงบประมาณ (X_8) รองลงมา คือ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_7) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_5) และด้านการพัฒนาบุคลากร (X_1) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.462, 0.189, 0.165 และ 0.102 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้ร้อยละ 59.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 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

$$Z' = 0.462\ Z_{X8} + 0.189\ Z_{X7} + 0.165\ Z_{X5} + 0.102\ Z_{X1}$$

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีจำนวน 4 ด้าน ที่ต้องได้รับการพัฒนา ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม และด้านงบประมาณ สรุปจากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

7.1 ด้านการพัฒนาบุคลากร

7.1.1 โรงเรียนควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะ การจัดกระบวนการเรียนรู้ รวมไปถึงหลักสูตรท้องถิ่น

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

7.1.2 ผู้บริหารควรมีการนิเทศกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครูเพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น

7.1.3 โรงเรียนควรกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจนในทุกๆ ด้าน ทั้งการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน

7.1.4 โรงเรียนควรมีการจัดอบรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ให้กับครูและบุคลากร อีกทั้งควรมีการอบรมเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาด้วย

7.1.5 โรงเรียนควรมีการนำผลการประเมินการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรไปใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา

7.1.6 โรงเรียนควรส่งครูไปอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานในโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศทางด้านการบริหารบุคคล

7.1.7 ควรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านและต่อยอดโดยการจัดอบรมภายในสถานศึกษาโดยให้ครูที่ผ่านการอบรมและมีความรู้ความสามารถในเรื่องเฉพาทางมาเป็นวิทยากร

7.2 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

7.2.1 ควรส่งเสริมการทำงานด้วยกันอย่างมีความสุข โดยเน้นการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศแห่งความสุขในการทำงาน

7.2.2 ควรให้ครูและบุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีวัฒนธรรมแบบเปิดกว้าง ไม่อยู่ในภาวะกดดันในการทำงาน จะทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้การทำงานประสบความสำเร็จ

7.2.3 การทำงานในโรงเรียนไม่ควรทำให้เกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวก ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียน เพราะจะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จและรวดเร็วทันเวลา

7.2.4 โรงเรียนจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู และสภาพแวดล้อมให้มีความร่มรื่นสวยงาม

7.2.5 โรงเรียนควรส่งเสริมให้มีบรรยากาศความเป็นมิตร ความเอื้ออารีต่อกันระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียน เพื่อช่วยกันทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

7.2.6 โรงเรียนควรสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้ทุกคนเข้าใจตรงกันและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ

7.2.7 ควรสร้างความตระหนักในการอยู่ร่วมกันให้เกิดขึ้นกับบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเกื้อกูลกัน

7.2.8 ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศแห่งการไว้วางใจกันในโรงเรียนโดยการให้ความไว้วางใจครูในการทำงานและมอบหมายงานสำคัญๆ ให้ครูอยู่เสมอ

7.3 ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

7.3.1 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

7.3.2 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

7.3.3 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีบทบาทในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ให้สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลในยุคปัจจุบัน

7.3.4 โรงเรียนควรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและบริหารจัดการภายในโรงเรียน

7.3.5 ผู้บริหารควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล

7.3.6 ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศด้านการบริหารงานบุคคล

7.3.7 ผู้บริหารควรจัดสรรความดีความชอบให้มีความยุติธรรมและทั่วและมีความเหมาะสม

7.3.8 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูเข้าไปมีส่วนร่วมในความสำเร็จและร่วมภาคภูมิใจกับความสำเร็จของโรงเรียน

7.4 ด้านงบประมาณ

7.4.1 โรงเรียนควรนำหลัก PDCA มาใช้ในการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี

7.4.2 โรงเรียนควรมีการจัดหางบประมาณเพื่อพัฒนาโรงเรียนและพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน

7.4.3 โรงเรียนควรมีการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณและมีการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของโรงเรียนให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

7.4.4 โรงเรียนควรสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานโดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียน

7.4.5 โรงเรียนควรมีการสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรเดินทางไปศึกษาดูงานในโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศด้านการบริหารงานบุคคล

7.4.6 โรงเรียนควรมีการสนับสนุนให้มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสะดวกและง่ายต่อการทำความเข้าใจและการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล

7.4.7 โรงเรียนควรมีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อหาแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

7.4.8 โรงเรียนควรนำแผนอัตรากำลัง ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลเข้าไปใช้และช่วยในการวางแผนงบประมาณของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผู้วิจัยอภิปรายผลตามผลการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจัยทางการบริหาร เป็นองค์ประกอบทางการบริหารที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการภายในโรงเรียนเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารใช้หลักเหตุผลในการบริหารงานในโรงเรียน ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นๆ และผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการเป็นที่ประจักษ์แก่ครู

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร บัณฑิตวิทยาลัย

และบุคลากร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจ แรงจูงใจ ทัศนคติในการทำงาน บรรยากาศองค์กร ลักษณะงานที่ทำ และเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยของ เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่าปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยของ รัตนา ฟูมั่น (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ รองลงมาคือ ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม และปัจจัยลักษณะบุคคลในองค์การ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ปัจจัยลักษณะขององค์การ ผลการวิจัยของ แพว เฉลิมญาติวงศ์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า ผู้บริหารและข้าราชการครูเห็นว่าปัจจัยการบริหารทั้ง 3 ด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในสถานศึกษาในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านพฤติกรรมการบริหาร ด้านองค์การ และด้านผลตอบแทนของครู และผลการวิจัยของ สอนนารินทร์ ปัททุม (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ปัจจัยการบริหารงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

น้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนทำการศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครู และบุคลากรทางการศึกษา มีการจัดส่งครูเข้ารับการอบรมตามความเหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีการดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม มีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับร้องทุกข์อย่างเป็นระบบและพร้อมให้ความช่วยเหลือและกำลังใจต่อบุคลากรอย่างเป็นธรรม มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยและสนับสนุนบุคลากร ที่รักษาวินัย เหมาะสมและเป็นธรรม ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัย มีการให้คำปรึกษาและการอนุญาตให้ข้าราชการครูลาออกจากราชการ การให้ออกจากราชการกรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และการให้ออกจากราชการกรณีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภัทรวดี ตรีโอษฐ์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารบุคคล และครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยของ เบญจภรณ์ ผินสู่ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และผลการวิจัยของ เตือนใจ คล้ายแก้ว (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มัธยมศึกษา อยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคคล ต่ำสุดได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

3. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านโครงสร้างองค์การ และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่โดยรวม พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจในการบริหารจัดการ สามารถโน้มน้าวหรือจูงใจให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่ ผู้บริหารใช้หลักเหตุผลในการบริหารงานในโรงเรียน ดังคำนิยามภาวะผู้นำของผู้บริหารของ คำเตียง กำเกลี้ยง (2556, หน้า 29) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการบริหาร สามารถนิเทศติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกลสร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงานสามารถประสานงานกับบุคคล หรือหน่วยงานต่างๆ สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ แพว เฉลิมญาติวงศ์ (2557, หน้า, 118) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารมากกว่าข้าราชการครู สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, หน้า, 204 – 205) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารมากกว่าครูผู้สอน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสอนนารินทร์ ปัททุม (2559, หน้า, 202) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงาน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยด้านงบประมาณ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

3.2 ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจูงใจ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม และด้านงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่โดยรวม พบว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่กว่ามีปัจจัยทางการบริหารมากกว่าและเพียงพอต่อการบริหารจัดการ ส่วนโรงเรียนที่มีขนาดเล็กได้รับงบประมาณน้อย มีปัจจัยทางการบริหารหลายๆ ปัจจัยน้อยกว่า ดังคำสัมภาษณ์ของนักวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ประกอบด้วย ไชยา ภาวะบุตร (สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2561) ได้เสนอว่า ปัจจัยทางการบริหารเป็นปัจจัยที่ช่วยให้การบริหารจัดการภายในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ เพราะหากมีปัจจัยทางการบริหารที่เพียงพอก็ย่อมส่งผลง่ายต่อการบริหารจัดการ ซึ่งในโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ และโรงเรียนขนาดกลางได้รับการสนับสนุนปัจจัยที่ใช้ในการบริหารไม่ว่าจะเป็นด้านงบประมาณ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและด้านอื่นๆ มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กจึงทำให้ผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดที่ใหญ่กว่ามีความคิดเห็นมากกว่า พิสิทธิ์

คำชนะ (สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2561) ได้เสนอว่า โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันย่อมได้รับการสนับสนุนปัจจัยที่นำมาใช้ในการบริหารแตกต่างกัน ทั้งด้วยงบประมาณ การบริหารจัดการ ทำให้มุมมองหรือความคิดเห็นย่อมแตกต่างกันออกไป โดยผู้ที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่กว่าก็น่าจะมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก และ ชนม์นิภา โคตะบิน (สัมภาษณ์, 27 กุมภาพันธ์ 2561) ได้เสนอว่า ในฐานะของครูผู้สอนมองว่าหากเราได้รับการพัฒนาที่ดี มีงบประมาณในการบริหารจัดการเยอะ สามารถจัดหาสิ่งอำนวยความสะอวก รวมถึงอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอ ซึ่งโรงเรียนขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษจะมีปัจจัยเหล่านี้มากกว่าเนื่องจากงบประมาณที่เยอะ จึงอาจจะทำให้ผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ใหญ่พิเศษ รวมไปถึงโรงเรียนขนาดกลางด้วย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กที่มีปัจจัยทางการบริหารน้อย

3.3 ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการจูงใจ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และด้านการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่โดยรวม พบว่าผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าผ่านการบริหารจัดการผ่านการทำงานมามากกว่าทำให้มีความชาญในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานมากกว่า ความคิดเห็นจึงมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย ดังคำสัมภาษณ์ของนักวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ประกอบด้วย ไชยา ภาวะบุตร (สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2561) ได้เสนอว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานานย่อมผ่านการบริหารจัดการ ผ่านกระบวนการการทำงานมามากย่อมมีประสบการณ์ในการบริหารมีความชำนาญมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า โดยเฉพาะถ้าหากเจอปัญหาในการบริหารเช่น ปัญหาทางด้านงบประมาณ หากมีประสบการณ์มา

ก่อนก็ย่อมหาทางแก้ไขและทำงานประสบผลสำเร็จได้เร็วกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ที่น้อยกว่า จึงอาจทำให้มีความคิดเห็นต่างกันโดยผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าน่าจะมีความคิดเห็นมากกว่านั่นเอง วชิระ ปะทะดี (สัมภาษณ์, 27 กุมภาพันธ์ 2561) ได้เสนอว่า ในมุมมองของผู้บริหารมองว่าการบริหารงานมีหลายเรื่องเข้ามาเกี่ยวข้อง ปัจจัยทางการบริหารเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นที่ต้องใช้ในการบริหารจัดการเป็นอย่างมาก เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทุกคนที่มาเป็นผู้บริหารย่อมมีภาวะผู้นำทั้งนั้นแต่คนที่มีประสบการณ์มาก่อนหรือมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าก็ย่อมเรียนรู้และแสดงออกถึงความมีภาวะผู้นำได้ดี และอีกอย่างคือการแก้ปัญหาและเทคนิคในการบริหารน่าจะมีมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย ความคิดเห็นก็น่าจะต่างกันไปด้วย และ นิตยา บุพศิริ (สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2561) ได้เสนอว่า ปัจจุบันการบริหารจัดการเน้นการบริหารแบบการกระจายอำนาจคือการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพราะฉะนั้นครูก็ได้เข้าไปมีบทบาทในการบริหารมากขึ้น จึงทำให้เรียนรู้และเข้าใจว่าหากเรามีประสบการณ์ในการทำงานสิ่งใดก็ตามมันก็จะทำให้เราสามารถทำงานนั้นได้ดีและมีความชำนาญไปเรื่องๆ เมื่อเกิดปัญหาและได้รับการแก้ไขเราก็ยิ่งมีประสบการณ์ ดังนั้นผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าก็จะรู้วิธีการ หลักการ และเทคนิคในการทำงานให้รวดเร็วบรรลุผลสำเร็จได้เร็ว การให้ความคิดเห็นจึงน่าจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าแสดงความคิดเห็นโดยให้ระดับคะแนนที่มากกว่าผู้ที่ประสบการณ์น้อย

4. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านวินัยและการรักษาวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บริหารงานบุคคลในโรงเรียนเป็นการทำงานที่มีภารกิจและขอบข่ายที่มีความชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกันในทุกๆ โรงเรียน ผู้ที่ทำงานและมีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนจึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภัทรวดี ตรีโอษฐ์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยของ เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และผลการวิจัยของสายัณห์ เมยไธสง (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินผลปฏิบัติงานของบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

4.2 ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่โดยรวม พบว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน จำนวนบุคลากรในกลุ่มบริหารงานบุคคลก็ต่างกัน ในโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ มีรองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลมีครูที่ทำหน้าที่ตามขอบข่ายและภารกิจครบไม่มีภาระงานหนักเกินไป แต่ในขณะเดียวกันในโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนครูน้อยกว่า การทำงานย่อมหนักและเหนื่อยกว่า ดังคำสัมภาษณ์ของนักวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ประกอบด้วย ไชยา ภาวะบุตร (สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2561) ได้เสนอว่า การทำงานบางทีต้องมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร โครงสร้างงาน กรอบอัตรากำลัง และข้อมูลที่จำเป็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อวางแผนในการทำงานซึ่งต้องใช้งบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์เหล่านี้ เพราะในการจัดทำข้อมูลเราไม่สามารถคิดและจำเอาได้ ต้องอาศัยงบประมาณในการซื้อเครื่องมือเหล่านี้มาทำให้เกิดความชัดเจน ในการดำเนินงานตามกรอบงานบริหารงานบุคคลมีความสำคัญและจำเป็นจะต้องมีงบประมาณให้เพียงพอ หากมีงบที่จำกัดก็จะไม่เกิดความครอบคลุม หากไม่มีงบประมาณก็ไม่สามารถทำให้งานเกิดความมีประสิทธิภาพได้ พิสิทธิ์ คำชนะ (สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2561) ได้เสนอว่าการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน เราควรมองที่จำนวนบุคลากรในแต่ละโรงเรียน ในโรงเรียนขนาดเล็กมีครูน้อย การทำงานคนหนึ่งคนทำงานหลายอย่างอาจทำให้เกิดความเหนื่อยหล้าได้ส่วนในโรงเรียนขนาดใหญ่การทำงานพิเศษมีหน้าที่ใครหน้าที่มันเพราะฉะนั้นการทำงานไม่ได้เหนื่อยเท่าที่ควร จึงอาจจะไม่ได้มองเห็นปัญหาในหลายๆ ด้านส่วนผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กอาจจะมองเห็นปัญหาในการทำงานเยอะจึงน่าจะให้ความคิดเห็นน้อยกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ และ พิชานิกา สะเริญรัมย์ (สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2561) ได้เสนอว่า การทำงานบุคคลในโรงเรียนนั้นครูมีบทบาทสำคัญในการทำงานเป็นอย่างยิ่งงานจะเกิดประสิทธิผลนั้นขึ้นอยู่กับคนทำงาน ทำไมผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ถึงมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กอาจเป็นเพราะระบบการบริหารจัดการของโรงเรียนขนาดใหญ่ดีกว่าระบบบริหารจัดการของโรงเรียนขนาดเล็ก การทำงานจึงมีความราบรื่นมากกว่ากันความคิดเห็นจึงน่าจะแตกต่างกันไปด้วย

4.3 ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่โดยรวม พบว่าผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังคำสัมภาษณ์ของนักวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียน

และครูผู้สอน ประกอบด้วย ไชยา ภาวะบุตร (สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2561) ได้เสนอว่า งานบางอย่างต้องอาศัยคนที่เคยทำมา อาศัยความชำนาญ เพราะฉะนั้นผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าจึงมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า เพราะผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่เขามีประสบการณ์เกี่ยวกับงานบุคคลเขาก็จะรู้ว่าจะต้องทำงานนั้นๆ อย่างไร ธงชัย คำชนะ (สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2561) ได้เสนอว่างานการทำงานเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลนั้นเป็นงานที่มีขอบข่ายค่อนข้างชัดเจน แต่ละงานต้องทำอะไร การวางแผนอัตรากำลัง การทำงานด้านต่างๆ บางคนถ้าไม่เคยทำก็ไม่สามารถทำได้ ผู้อำนวยการก็ต้องวางแผนว่าจะรับบรรจุหรือรับย้ายครูในสาขาวิชาอะไร ทำงานอย่างไรถึงจะได้เปรียบในเชิงการบริหารจัดการ และ ชนม์นิภา โคตะบิน (สัมภาษณ์, 27 กุมภาพันธ์ 2561) ได้เสนอว่า การบริหารงานบุคคลถือเป็นงานที่ไม่ได้ยากแต่ต้องอาศัยประสบการณ์และความชำนาญ การอัตรากำลังขาดเกิน ถ้าไม่เคยทำมาเลยมันก็คงไม่เข้าใจเท่าคนที่เคยมีประสบการณ์มา ครู หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล หรือแม้แต่ผู้บริหารเองก็ต้องเก่งในด้านการบริหารจัดการถึงจะสามารถวางแผนบุคคลได้อย่างดีและลงตัว มันก็ไม่แปลกที่ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าจะมีความคิดเห็นมากกว่า

5. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนโดยรวม (X_t) กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนโดยรวม (Y_t) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.737 ส่วนปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนทั้ง 9 ด้าน และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน มีความเข้าใจและมีความคิดเห็นว่าปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนนั้นมีความสัมพันธ์กันทางบวก เพราะปัจจัยทางการบริหารไม่ว่าจะเป็นด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และด้านอื่นๆ ล้วนส่งผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การมีวินัยและการรักษาวินัย และด้านอื่นๆ ด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจ แรงจูงใจ ทัศนคติในการทำงาน บรรยากาศองค์กร ลักษณะงานที่ทำ และเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์

ทางบวกต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยของ เบญจภรณ์ ผินสู่ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์โดยภาพรวมทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก

6. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 9 ด้าน พบว่ามีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณ (X_8) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_7) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_5) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านงบประมาณ (X_8) รองลงมา คือ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_7) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_5) และด้านการพัฒนาบุคลากร (X_1) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.462, 0.189, 0.165 และ 0.102 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้ร้อยละ 59.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.21388

จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนได้ มีทั้งหมด 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม และด้าน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี บัณฑิตวิทยาลัย

งบประมาณ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จและมีการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยงบประมาณซึ่งเป็นแผนการจัดการที่จัดทำขึ้น และแสดงออกมาในรูปแบบโครงการ กิจกรรมต่างๆ ที่มีการประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน โดยต้องจัดการบริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการลงทุนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามแผนที่วางไว้ จะมีขั้นตอนของการกระทำ 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียม การอนุมัติ และการบริหาร โดยโรงเรียนควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ โรงเรียนมีการจัดวางระบบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานและมีคณะดำเนินการรับผิดชอบ และโรงเรียนมีการวางแผนงบประมาณประจำปี จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ชัดเจนว่างบประมาณเป็นส่วนสำคัญที่ใช้ในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เพราะการทำงานทุกอย่างต้องอาศัยงบประมาณ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ การจัดอบรม สัมมนา ให้กับครูในโรงเรียน สิ่งเหล่านี้ล้วนต้องอาศัยงบประมาณในการดำเนินการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ก็ต้องอาศัยงบประมาณในการจัดอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยให้กับบุคคลากร แม้กระทั่งการออกจากราชการ โรงเรียนก็ต้องวางแผนในการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้ครอบคลุมงานเหล่านี้ด้วย อาศัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์การได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน สามารถแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีส่วนร่วมในการประเมินผล มีอิสระในการปฏิบัติงาน และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน หากผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการไม่ว่าจะเป็นมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรในการอบรมพัฒนาตนเอง เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู มีส่วนร่วมในการพิจารณาโทษผู้ที่กระทำความผิดทางวินัย มีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังของโรงเรียน ก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อาศัยบรรยากาศและวัฒนธรรมที่ดีในโรงเรียน ซึ่งเป็นการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การที่บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์กันอย่าง

จริงใจ มีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเกื้อกูลกัน ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม และผู้บริหารสร้างและดำรงวัฒนธรรมที่ดีของโรงเรียนให้มีความยั่งยืนในโรงเรียน เพราะถ้าหากบรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียนดี แล้วนั้นการดำเนินงานไม่ว่าจะเป็นการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ งานบริหารงานบุคคลเหล่านี้ก็จะดีตามไปด้วย เพราะหากโรงเรียนมีบรรยากาศแบบมีส่วนร่วม การทำงานด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ก็น่าจะดีขึ้น เพราะครูและบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ว่าจะเอาครูวิชาเอกใด มาบรรจุหรือรับย้ายมา เมื่อบรรยากาศภายในโรงเรียนเป็นบรรยากาศแบบมีส่วนร่วม ทุกคนก็ย่อมทำงานด้วยความสบายใจ และอาศัยการพัฒนาบุคลากรเพราะบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร ซึ่งการพัฒนาบุคลากรเป็นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโดยมีนโยบาย มาตรฐาน และจุดมุ่งหมายในการพัฒนาที่ชัดเจน มีการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง แล้วจัดอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ และปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และดำเนินการประเมินและนำผลการประเมินการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งดำเนินการโดยโรงเรียนนำผลการประเมินพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา โรงเรียนดำเนินการอบรมครูและบุคลากรตามหลักสูตรการพัฒนาที่กำหนด และโรงเรียนกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา จะเห็นได้ชัดเจนว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นเสมือนส่วนหนึ่งของงานหลักในการบริหารงานบุคคล ถ้าหากบุคลกรได้รับการพัฒนาแน่นนอนว่าต้องส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า แรงจูงใจ เทคโนโลยี บรรยากาศองค์กร และลักษณะงานที่ทำสามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้ง 4 ร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร บรรณวิทยบริการ

สถานศึกษาได้ร้อยละ 72.70 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ .14108 ผลการวิจัยของ เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารจำนวน 6 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร นโยบายสู่การปฏิบัติ บุคลากร กระบวนการบริหาร และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร สำหรับปัจจัยที่ไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 3 ปัจจัย คือ โครงสร้างขององค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น และผลการวิจัยของ รัชดาพร ขึ้นนกขุ้ม (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า จากสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุด พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 76.70 และสามารถร่วมกันทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีจำนวน 4 ด้าน โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านงบประมาณ ซึ่ง งบประมาณ หมายถึง แผนการจัดการที่จัดทำขึ้น และแสดงออกมาในรูปแบบโครงการ กิจกรรมต่างๆ ที่มีการประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน โดยต้องจัดการบริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการลงทุนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามแผนที่วางไว้ จะมีขั้นตอนของการกระทำ 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียม การอนุมัติ และการบริหาร รองลงมาคือด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และด้านการพัฒนาบุคลากรตามลำดับ ดังนั้นควรมีการส่งเสริม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนด้านดังกล่าวให้อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดเพื่อส่งผลถึงประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ตามลำดับ ในการบริหารงานควรมีการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และเสริมทักษะการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน เพื่อให้สามารถนำไปพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรนำปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และเขตอื่นๆ ต่อไป

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร