

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ t – test
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ F – test
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$R_{xy}$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
$X_1$	แทน	ด้านเน้นบทบาทของบุคคล
$X_2$	แทน	ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์
$X_3$	แทน	ด้านการทำงานเป็นทีม
$X_4$	แทน	ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน
$X_5$	แทน	ด้านกฎ ระเบียบและข้อบังคับ
$X_6$	แทน	ด้านการติดต่อสื่อสาร
$X_7$	แทน	ด้านภาวะผู้นำ
$X_8$	แทน	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
$X_t$	แทน	ภาพรวมของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน
$Y_1$	แทน	ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
$Y_2$	แทน	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
$Y_3$	แทน	ด้านวินัยและการรักษาวินัย
$Y_4$	แทน	ด้านการออกจากราชการ
$Y_t$	แทน	ภาพรวมของประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
$R$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
$R^2$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
$a$	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$b$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$\beta$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E.	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์

S.E. <sub>est</sub>	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
Y'	แทน	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z'	แทน	ระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ได้จากสมการ พยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

### ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนจำแนกตาม สถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน” ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความ

คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกันไป” ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product – Moment Correlation Coefficient)

6. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

### ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำนวน 45 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 45 คน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล จำนวน 45 คน และครูผู้สอน จำนวน 261 คน รวมทั้งหมด 315 ดังตาราง 6

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ  
การดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารโรงเรียน	45	12.80
2. หัวหน้างานบริหารงานบุคคล	45	12.80
3. ครูผู้สอน	261	74.40
รวม	351	100.00
ขนาดของโรงเรียน		
1. โรงเรียนขนาดใหญ่	112	31.90
2. โรงเรียนขนาดกลาง	120	34.20
3. โรงเรียนขนาดเล็ก	119	33.90
รวม	351	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1. น้อยกว่า 10 ปี	97	27.60
2. 10-20 ปี	132	37.60
3. มากกว่า 20 ปี	122	34.80
รวม	351	100.00

จากตาราง 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 351 คน  
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า เป็นครูผู้สอน จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ  
74.40 เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 และเป็นหัวหน้างาน  
บริหารงานบุคคล จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80

เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม  
ส่วนใหญ่เป็นผู้อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 34.20 รองลงมา  
อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 33.90 และน้อยที่สุดอยู่ในโรงเรียน  
ขนาดใหญ่ จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม  
ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10-20 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ

37.60 รองลงมาคือ มากกว่า 20 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 34.80 และน้อยที่สุดคือ น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” มีรายละเอียด ดังนี้

### 1.1 ระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน ดังตาราง 7

ตาราง 7 ระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน โดยรวม

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	$\bar{x}$	S.D.	
1. ด้านเนียบบทบาทของบุคคล	4.22	.49	มาก
2. ด้านคิตรีเริ่มสร้างสรรค์	4.23	.54	มาก
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.25	.55	มาก
4. ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน	4.33	.47	มาก
5. ด้าน กฎ ระเบียบและข้อบังคับ	4.30	.51	มาก
6. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.16	.47	มาก
7. ด้านภาวะผู้นำ	4.18	.52	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.20	.53	มาก
รวม	4.23	.43	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.23$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน ( $\bar{x} = 4.33$ ) ด้าน กฎ ระเบียบและข้อบังคับ ( $\bar{x} = 4.30$ ) และด้านการทำงานเป็นทีม ( $\bar{x} = 4.25$ )

### 1.2 ระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน รายด้าน

ดังตาราง 8-15

ตาราง 8 ระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน ด้านเน้นบทบาทของบุคคล

ด้านเน้นบทบาทของบุคคล	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	$\bar{x}$	S.D.	
1. โรงเรียนมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานได้ตรงตาม ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งของบุคลากร	4.34	.620	มาก
2. บุคลากรมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานในการ แสวงหาความรู้และการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่	4.22	.646	มาก
3. ผู้บริหารใส่ใจบุคลากร มีความยุติธรรม เคารพในสิทธิ ของบุคคลและให้การสนับสนุนส่งเสริมบุคลากร ในการปฏิบัติงาน	4.26	.648	มาก
4. ผู้บริหารให้การสนับสนุนส่งเสริมในการพัฒนาบุคลากร เฉพาะตำแหน่งได้อย่างทั่วถึงและมีความต่อเนื่อง	4.17	.694	มาก
5. บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกับผู้บริหาร ในการกำหนดนโยบาย ข้อบังคับ กฎระเบียบ และแนวทาง การปฏิบัติงาน รวมทั้งการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน	4.13	.643	มาก
รวม	4.22	.49	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างาน  
บริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ด้านเน้นบทบาทของบุคคลโดยรวม อยู่ในระดับมาก  
( $\bar{x} = 4.22$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย  
จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานได้ตรงตาม  
ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งของบุคลากร ( $\bar{x} = 4.34$ ) ผู้บริหารใส่ใจบุคลากร  
มีความยุติธรรม เคารพในสิทธิของบุคคลและให้การสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรในการ  
ปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 4.26$ ) และบุคลากรมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ในการแสวงหา  
ความรู้และการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ ( $\bar{x} = 4.22$ )

ตาราง 9 ระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน ด้านจิตริเริ่มสร้างสรรค์

ด้านจิตริเริ่มสร้างสรรค์	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	$\bar{x}$	S.D.	
1. บุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนาและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.29	.73	มาก
2. โรงเรียนมีการส่งเสริมบุคลากรให้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ	4.19	.65	มาก
3. บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์สามารถปรับตัวสอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีคุณภาพ	4.12	.69	มาก
4. ผู้บริหารให้ความอิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิดกล้าตัดสินใจในทางสร้างสรรค์	4.26	.66	มาก
5. ผู้บริหารมีการกระตุ้นบุคลากรให้มีการเรียนรู้ที่ไม่หยุดนิ่งและตื่นตัวที่จะเรียนรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนา นวัตกรรม	4.32	.65	มาก
รวม	4.23	.54	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ด้านจิตริเริ่มสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.23$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีการกระตุ้นบุคลากรให้มีการเรียนรู้ที่ไม่หยุดนิ่งและตื่นตัวที่จะเรียนรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนา นวัตกรรม ( $\bar{x} = 4.32$ ) บุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนา และใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ( $\bar{x} = 4.29$ ) และผู้บริหารให้ความอิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิดกล้าตัดสินใจในทางสร้างสรรค์ ( $\bar{x} = 4.26$ )



ตาราง 10 ระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน ด้านการทำงานเป็นทีม

ด้านการทำงานเป็นทีม	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	$\bar{x}$	S.D.	
1. โรงเรียนสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยเน้นการทำงานเป็นทีม	4.31	.71	มาก
2. โรงเรียนให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมากกว่าการเน้นความสามารถของรายบุคคล	4.38	.68	มาก
3. ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของการปฏิบัติหน้าที่โดยใช้เทคนิคการบริหารงานเป็นทีม	4.25	.70	มาก
4. ผู้บริหารมีการจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรใช้กระบวนการการทำงานเป็นทีมในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.19	.64	มาก
5. บุคลากรภายในโรงเรียนมีการปฏิบัติงานเป็นทีม	4.13	.82	มาก
รวม	4.25	.55	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.25$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมากกว่าการเน้นความสามารถของรายบุคคล ( $\bar{x} = 4.38$ ) โรงเรียนสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยเน้นการทำงานเป็นทีม ( $\bar{x} = 4.31$ ) และผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของการปฏิบัติหน้าที่โดยใช้เทคนิคการบริหารงานเป็นทีม ( $\bar{x} = 4.25$ )

ตาราง 11 ระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน

ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	$\bar{x}$	S.D.	
1. โรงเรียนมุ่งเน้นการพัฒนาผลงานและผลสัมฤทธิ์ ของโรงเรียนเป็นหลัก	4.46	.63	มาก
2. ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงาน สำเร็จตามวัตถุประสงค์	4.36	.63	มาก
3. บุคลากรภายในโรงเรียนมีความกระตือรือร้น ตระหนักรู้ในความสำเร็จของงาน	4.42	.61	มาก
4. โรงเรียนมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมาย มีความ ยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็ว	4.26	.61	มาก
5. บุคลากรภายในโรงเรียนมีค่านิยมการทำงาน แบบแข่งขันเชิงรุก	4.17	.71	มาก
รวม	4.33	.47	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างาน  
บริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{x} = 4.33$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย  
จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนมุ่งเน้นการพัฒนาผลงานและผลสัมฤทธิ์ของ  
โรงเรียนเป็นหลัก ( $\bar{x} = 4.46$ ) บุคลากรภายในโรงเรียนมีความกระตือรือร้น ตระหนักรู้  
ในความสำเร็จของงาน ( $\bar{x} = 4.42$ ) และผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อให้ได้  
ผลงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ( $\bar{x} = 4.36$ )

ตาราง 12 ระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน ด้าน กฎ ระเบียบและข้อบังคับ

ด้าน กฎ ระเบียบและข้อบังคับ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	$\bar{x}$	S.D.	
1. โรงเรียนมีการกำหนด กฎ ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน	4.31	.60	มาก
2. บุคลากรปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ	4.25	.66	มาก
3. ผู้บริหารยึดกฎ ระเบียบ และบทบาทของตำแหน่ง ในการบริหารงาน	4.35	.65	มาก
4. ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรภายใน โรงเรียนมีระเบียบในการทำงานโดยยึดและปฏิบัติตาม กฎระเบียบ	4.26	.69	มาก
5. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ	4.37	.68	มาก
รวม	4.30	.51	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างาน บริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ด้านกฎ ระเบียบและข้อบังคับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  4.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบและข้อบังคับ ( $\bar{x}$  = 4.37) ผู้บริหารยึดกฎ ระเบียบ และบทบาทของตำแหน่งในการ บริหารงาน ( $\bar{x}$  = 4.35) และโรงเรียนมีการกำหนด กฎ ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน ( $\bar{x}$  = 4.31)

ตาราง 13 ระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน ด้านการติดต่อสื่อสาร

ด้านการติดต่อสื่อสาร	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	$\bar{x}$	S.D.	
1. โรงเรียนมีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว ในการติดต่อสื่อสารกับบุคลากร ชุมชน และผู้ปกครอง	4.16	.65	มาก
2. โรงเรียนมีการใช้ระบบ ICT ในการติดต่อสื่อสาร และใช้ในการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากร	4.25	.62	มาก
3. โรงเรียนมีระดับของความเป็นทางการในการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชาที่เป็นระบบ	4.09	.68	มาก
4. โรงเรียนมีการพัฒนาเครื่องมือ วิธีการที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารอย่างต่อเนื่อง	4.22	.64	มาก
5. บุคลากรในโรงเรียนได้มีการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ	4.11	.75	มาก
รวม	4.16	.47	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างาน บริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ด้านการติดต่อสื่อสารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.16$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนมีการใช้ระบบ ICT ในการติดต่อสื่อสารและใช้ในการ แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากร ( $\bar{x} = 4.25$ ) โรงเรียนมีการพัฒนาเครื่องมือ วิธีการ ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{x} = 4.22$ ) และโรงเรียนมีระบบการติดต่อสื่อสาร ที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว ในการติดต่อสื่อสารกับบุคลากร ชุมชนและผู้ปกครอง ( $\bar{x} = 4.16$ )

ตาราง 14 ระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	$\bar{x}$	S.D.	
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.32	.74	มาก
2. ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาหรือรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อใช้ในการตัดสินใจในทางด้านนโยบาย	4.17	.72	มาก
3. บุคลากรมีภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ ๆ ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	4.10	.59	มาก
4. ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกคนภายในโรงเรียน	4.09	.70	มาก
5. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน	4.24	.68	มาก
รวม	4.18	.52	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.18$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ( $\bar{x} = 4.32$ ) ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ( $\bar{x} = 4.24$ ) และผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาหรือรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อใช้ในการตัดสินใจในทางด้านนโยบาย ( $\bar{x} = 4.17$ )

ตาราง 15 ระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	$\bar{x}$	S.D.	
1. โรงเรียนมุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรทุกคนภายในโรงเรียน	4.15	.69	มาก
2. บุคลากรภายในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานมีความจริงจังต่อกัน	4.18	.64	มาก
3. โรงเรียนมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร บุคลากรมีความเอาใจใส่เอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน	4.17	.66	มาก
4. ผู้บริหารสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกันของบุคลากรเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	4.30	.62	มาก
5. บุคลากรภายในโรงเรียนร่วมกันทำงาน ใฝ่ใจ และยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	4.25	.67	มาก
รวม	4.20	.53	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.20$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกันของบุคลากรเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ( $\bar{x} = 4.30$ ) บุคลากรภายในโรงเรียนร่วมกันทำงานใฝ่ใจ และยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{x} = 4.25$ ) และบุคลากรภายในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานมีความจริงจังต่อกัน ( $\bar{x} = 4.18$ )

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” ดังรายละเอียด ดังนี้

2.1 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ดังตาราง 16

ตาราง 16 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวม

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	$\bar{x}$	S.D.	
1. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.27	.49	มาก
2. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.25	.47	มาก
3. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.29	.47	มาก
4. ด้านการออกจากราชการ	4.30	.51	มาก
รวม	4.27	.44	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.27$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการออกจากราชการ ( $\bar{x} = 4.30$ ) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ( $\bar{x} = 4.29$ ) และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ( $\bar{x} = 4.27$ )

2.2 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน รายด้าน  
ดังตาราง 17 - 20

ตาราง 17 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ด้านการสรรหา  
และการบรรจุแต่งตั้ง

ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	$\bar{x}$	S.D.	
1. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาข้าราชการครู ภายในสถานศึกษา	4.23	.63	มาก
2. มีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรและการคัดเลือก ครูอัตราจ้าง	4.08	.66	มาก
3. การบรรจุครูตรงตามสาขาที่ต้องการ	4.26	.66	มาก
4. ดำเนินการสอบคัดเลือกข้าราชการครู และครูอัตราจ้างอย่างโปร่งใส	4.38	.67	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	$\bar{x}$	S.D.	
5. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะอย่างยุติธรรม	4.36	.64	มาก
6. ยึดประโยชน์ทางราชการในการพิจารณาการย้าย การโอน และการแต่งตั้งให้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.24	.65	มาก
7. การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มีความชัดเจนและยุติธรรม	4.35	.64	มาก
รวม	4.27	.49	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.27$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ดำเนินการสอบคัดเลือก ข้าราชการครูและครูอัตราจ้างอย่างโปร่งใส ( $\bar{x} = 4.38$ ) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะอย่างยุติธรรม ( $\bar{x} = 4.36$ ) และการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มีความชัดเจน และยุติธรรม ( $\bar{x} = 4.35$ )



ตาราง 18 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ด้านการเสริมสร้าง  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	$\bar{x}$	S.D.	
1. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้วยระบบคุณธรรมมีความโปร่งใสตรวจสอบได้	4.27	.49	มาก
2. การเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรโดยพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลัก	4.21	.61	มาก
3. การพิจารณาความดีความชอบให้กับครูที่มีผลงานดีเด่น และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์	4.13	.69	มาก
4. การจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม	4.23	.58	มาก
5. ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพครู	4.28	.63	มาก
6. มีการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาและดำเนินตามแผนที่ได้กำหนดไว้	4.25	.66	มาก
7. การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการอบรมสัมมนา และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.40	.58	มาก
รวม	4.25	.47	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.25$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การส่งเสริม

และสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการอบรม สัมมนา และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ( $\bar{x} = 4.40$ ) ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติ ตามระเบียบวินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพครู ( $\bar{x} = 4.28$ ) และการประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้วยระบบคุณธรรมมีความโปร่งใสตรวจสอบได้ ( $\bar{x} = 4.27$ )

ตาราง 19 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	$\bar{x}$	S.D.	
1. แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงในกรณี การกระทำความผิดของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.16	.60	มาก
2. การดำเนินการสอบสวนเป็นไปด้วยความโปร่งใส มีความเป็นธรรม	4.24	.63	มาก
3. การดำเนินการลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่และระเบียบของ ทางราชการ	4.31	.63	มาก
4. การยื่นอุทธรณ์และร้องทุกข์เป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด	4.30	.66	มาก
5. การกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการให้บุคลากร ได้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย เสริมสร้างและพัฒนา ให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัย	4.34	.61	มาก
6. การสร้างขวัญและกำลังใจในอันที่จะเสริมสร้าง และพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.37	.64	มาก
7. เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการกำหนด วินัยเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	4.32	.63	มาก
รวม	4.29	.47	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.29$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การสร้างขวัญและกำลังใจในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ( $\bar{x} = 4.37$ ) การกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการให้บุคลากรได้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย เสริมสร้างและพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัย ( $\bar{x} = 4.34$ ) เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวินัยเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ( $\bar{x} = 4.32$ )

ตาราง 20 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ด้านการออกจากราชการ

ด้านการออกจากราชการ	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	$\bar{x}$	S.D.	
1. การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการกรณีไม่พันทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด	4.31	.77	มาก
2. ดำเนินการเกี่ยวกับการให้ข้าราชการครูออกจากราชการเมื่อปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.16	.73	มาก
3. การอนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลาเป็นไปตามนโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการของ ก.ค.ศ.	4.25	.59	มาก
4. การอนุญาตลาของผู้มีอำนาจเป็นไปอย่างเที่ยงธรรม	4.44	.62	มาก
5. การอำนวยความสะดวกของฝ่ายบุคคลในการดำเนินการยื่นใบลา	4.39	.64	มาก
6. การดำเนินการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน	4.20	.82	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

ด้านการออกจากราชการ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	$\bar{x}$	S.D.	
7. การดำเนินการให้ข้าราชการครูกลับเข้ามาปฏิบัติหน้าที่เมื่อพ้นข้อกล่าวหาว่าไม่มีความผิด	4.37	.71	มาก
รวม	4.30	.51	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.30$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การอนุญาตลาของผู้มีอำนาจเป็นไปอย่างเที่ยงธรรม ( $\bar{x} = 4.44$ ) การอำนวยความสะดวกของฝ่ายบุคคลในการดำเนินการยื่นใบลา ( $\bar{x} = 4.39$ ) และการดำเนินการให้ข้าราชการครูกลับเข้ามาปฏิบัติหน้าที่เมื่อพ้นข้อกล่าวหาว่าไม่มีความผิด ( $\bar{x} = 4.37$ )

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน” มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 21 – 22

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน

จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ในโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. ด้านเน้นบทบาทของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	9.60	2	4.80	22.39**	.00
	ภายในกลุ่ม	74.58	348	.21		
	รวม	84.18	350			
2. ด้านคติริเริ่มสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	6.66	2	3.33	11.75**	.00
	ภายในกลุ่ม	98.58	348	.28		
	รวม	105.24	350			
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	9.35	2	4.67	16.66**	.00
	ภายในกลุ่ม	97.62	348	.28		
	รวม	106.97	350			
4. ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.36	2	1.18	5.35**	.00
	ภายในกลุ่ม	76.80	348	.22		
	รวม	79.17	350			
5. ด้าน กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	5.35	2	2.67	10.62**	.00
	ภายในกลุ่ม	87.68	348	.25		
	รวม	93.03	350			
6. ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	2.76	2	1.38	6.34**	.00
	ภายในกลุ่ม	75.73	348	.21		
	รวม	78.49	350			
7. ด้านภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	2.46	2	1.23	4.58**	.01
	ภายในกลุ่ม	93.51	348	.26		
	รวม	95.97	350			
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.76	2	1.38	5.00**	.00
	ภายในกลุ่ม	96.12	348	.27		
	รวม	98.88	350			
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ในโรงเรียนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.63	2	2.31	13.18**	.00
	ภายในกลุ่ม	61.14	348	.17		
	รวม	65.77	350			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ  
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของ  
ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพ  
การดำรงตำแหน่ง พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนโดยรวม แตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านเน้นบทบาทของบุคคล  
ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน ด้าน กฎ ระเบียบ  
และข้อบังคับ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านภาวะผู้นำ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล  
ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe - Method) ดังตาราง 22

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน  
จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่งเป็นรายคู่

ปัจจัยวัฒนธรรม องค์การในโรงเรียน	สถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง			
		$\bar{x}$	ผู้บริหาร โรงเรียน	หัวหน้างาน บริหารงาน บุคคล	ครูผู้สอน
1. ด้านเน้นบทบาท ของบุคคล			4.63	4.29	4.13
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.63	-	.33**	.49**
	หัวหน้างาน บริหารงานบุคคล	4.29	-	-	.15*
	ครูผู้สอน	4.13	-	-	-
2. ด้านคิดริเริ่ม สร้างสรรค์		$\bar{x}$	4.58	4.25	4.17
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.58	-	.32**	.41**
	หัวหน้างาน บริหารงานบุคคล	4.25	-	-	.08
	ครูผู้สอน	4.17	-	-	-

ตาราง 22 (ต่อ)

ปัจจัยวัฒนธรรม องค์กรในโรงเรียน	สถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง			
			ผู้บริหาร โรงเรียน	หัวหน้างาน บริหารงาน บุคคล	ครูผู้สอน
3. ด้านการทำงาน เป็นทีม		$\bar{x}$	4.67	4.21	4.18
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.67	-	.46**	.49**
	หัวหน้างาน บริหารงานบุคคล	4.21	-	-	.02
	ครูผู้สอน	4.18	-	-	-
		$\bar{x}$	4.54	4.27	4.30
4. ด้านมุ่งผลสำเร็จ ของงาน	ผู้บริหารโรงเรียน	4.54	-	.27**	.23**
	หัวหน้างาน บริหารงานบุคคล	4.27	-	-	-.03
	ครูผู้สอน	4.30	-	-	-
5. ด้านกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ		$\bar{x}$	4.63	4.42	4.26
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.63	-	.38**	.36**
	หัวหน้างาน บริหารงานบุคคล	4.24	-	-	-.01
	ครูผู้สอน	4.26	-	-	-
6. ด้านการ ติดต่อสื่อสาร	ผู้บริหารโรงเรียน	4.54	-	.27**	.23**
	หัวหน้างาน บริหารงานบุคคล	4.27	-	-	-.03
	ครูผู้สอน	4.30	-	-	-
7. ด้านภาวะผู้นำ		$\bar{x}$	4.37	4.24	4.11
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.37	-	.13	.25**
	หัวหน้างาน บริหารงานบุคคล	4.24	-	-	.07
	ครูผู้สอน	4.11	-	-	-

ตาราง 22 (ต่อ)

ปัจจัยวัฒนธรรม องค์การ ในโรงเรียน	สถานภาพการดำรง ตำแหน่ง	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง			
			ผู้บริหาร โรงเรียน	หัวหน้างาน บริหารงาน บุคคล	ครูผู้สอน
8. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล		$\bar{x}$	4.43	4.22	4.16
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.43	-	.20	.26**
	หัวหน้างาน บริหารงานบุคคล	4.22	-	-	.05
	ครูผู้สอน	4.16	-	-	-
ปัจจัยวัฒนธรรม องค์การในโรงเรียน โดยรวม		$\bar{x}$	4.53	4.24	4.18
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.53	-	.28**	.34**
	หัวหน้างาน บริหารงานบุคคล	4.24	-	-	.06
	ครูผู้สอน	4.18	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่งเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าหัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเน้นบทบาทของบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าหัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และหัวหน้างานบริหารงานบุคคลมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านคิตรีเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน และด้าน กฎ ระเบียบและข้อบังคับ ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าหัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ส่วนด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านภาวะผู้นำและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บริหาร  
โรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### 3.2 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน

จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 23 – 24

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน  
จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ในโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. ด้านเน้นบทบาทของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.09	2	.54	2.29	.10
	ภายในกลุ่ม	83.09	348	.23		
	รวม	84.18	350			
2. ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	7.00	2	3.50	12.41**	.00
	ภายในกลุ่ม	98.23	348	.28		
	รวม	105.24	350			
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.60	2	.80	2.64	.07
	ภายในกลุ่ม	105.37	348	.30		
	รวม	106.97	350			
4. ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.99	2	2.99	14.25*	.00
	ภายในกลุ่ม	73.17	348	.21		
	รวม	79.17	350			
5. ด้าน กฎ ระเบียบและ ข้อบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	5.46	2	2.73	10.85*	.00
	ภายในกลุ่ม	87.57	348	.25		
	รวม	93.03	350			
6. ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	3.18	2	1.59	7.35**	.00
	ภายในกลุ่ม	75.31	348	.21		
	รวม	78.49	350			
7. ด้านภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	6.57	2	3.28	12.78**	.00
	ภายในกลุ่ม	89.40	348	.25		
	รวม	95.97	350			

ตาราง 23 (ต่อ)

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ในโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.76	2	.38	1.35	.25
	ภายในกลุ่ม	98.12	348	.28		
	รวม	98.88	350			
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ในโรงเรียนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.09	2	1.54	8.59**	.00
	ภายในกลุ่ม	62.68	348	.18		
	รวม	65.77	350			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน ด้านกฎ ระเบียบและข้อบังคับ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านภาวะผู้นำ ส่วนด้านเน้นบทบาทของบุคคล ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe - Method) ดังตาราง 24

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน  
จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ในโรงเรียน	ขนาดของ โรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน			
			ใหญ่	กลาง	เล็ก
2. ด้านคิตรีเริ่มสร้างสรรค์		$\bar{x}$	4.43	4.17	4.10
	ใหญ่	4.43	-	.26**	.33**
	กลาง	4.17	-	-	.06
	เล็ก	4.10	-	-	-
4. ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน		$\bar{x}$	4.52	4.25	4.23
	ใหญ่	4.52	-	.27**	.28**
	กลาง	4.25	-	-	.01
	เล็ก	4.23	-	-	-
5. ด้าน กฎ ระเบียบและข้อบังคับ		$\bar{x}$	4.46	4.31	4.15
	ใหญ่	4.46	-	.15*	.30**
	กลาง	4.31	-	-	.15*
	เล็ก	4.15	-	-	-
6. ด้านการติดต่อสื่อสาร		$\bar{x}$	4.29	4.14	4.06
	ใหญ่	4.29	-	.14*	.23**
	กลาง	4.14	-	-	.08
	เล็ก	4.06	-	-	-
7. ด้านภาวะผู้นำ		$\bar{x}$	4.36	4.17	4.02
	ใหญ่	4.36	-	.18**	.33**
	กลาง	4.17	-	-	.15*
	เล็ก	4.02	-	-	-

ตาราง 24 (ต่อ)

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ในโรงเรียน	ขนาดของ โรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน			
			ใหญ่	กลาง	เล็ก
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ในโรงเรียนโดยรวม		$\bar{x}$	4.36	4.22	4.13
	ใหญ่	4.36	-	.14*	.22**
	กลาง	4.22	-	-	.08
	เล็ก	4.13	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านมุ่งผลสำเร็จของงานและด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นมากกว่าในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้าน กฎ ระเบียบและข้อบังคับและด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นมากกว่าในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความคิดเห็นมากกว่าในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นมากกว่าในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้าน กฎ ระเบียบและข้อบังคับและด้านภาวะผู้นำ

### 3.3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน

จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานดังตาราง 25 – 26

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน  
จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ในโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. ด้านเน้นบทบาท ของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	5.74	2	2.87	12.73**	.00
	ภายในกลุ่ม	78.44	348	.22		
	รวม	84.18	350			
2. ด้านคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	9.10	2	4.55	16.47**	.00
	ภายในกลุ่ม	96.13	348	.27		
	รวม	105.24	350			
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	5.74	2	2.87	9.87**	.00
	ภายในกลุ่ม	101.23	348	.29		
	รวม	106.97	350			
4. ด้านมุ่งผลสำเร็จ ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.98	2	1.99	9.20**	.00
	ภายในกลุ่ม	75.19	348	.21		
	รวม	79.17	350			
5. ด้าน กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	9.69	2	4.84	20.24**	.00
	ภายในกลุ่ม	83.34	348	.23		
	รวม	93.03	350			
6. ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	2.68	2	1.34	6.15**	.00
	ภายในกลุ่ม	75.81	348	.21		
	รวม	78.49	350			
7. ด้านภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	8.87	2	4.43	17.73**	.00
	ภายในกลุ่ม	87.10	348	.25		
	รวม	95.97	350			

ตาราง 25 (ต่อ)

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ในโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	5.15	2	2.57	9.56**	.00
	ภายในกลุ่ม	93.73	348	.26		
	รวม	98.88	350			
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ในโรงเรียนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.80	2	2.90	16.82**	.00
	ภายในกลุ่ม	59.97	348	.17		
	รวม	65.77	350			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ  
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของ  
ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์  
ในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทุกด้าน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของ  
ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe - Method) ดังตาราง 26

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน  
จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ในโรงเรียน	ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1. ด้านเน้นบทบาทของ บุคคล		$\bar{x}$	4.04	4.22	4.36
	น้อยกว่า 10 ปี	4.04	-	-.17**	-.32**
	10-20 ปี	4.22	-	-	-.14*
	มากกว่า 20 ปี	4.36	-	-	-

ตาราง 26 (ต่อ)

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ในโรงเรียน	ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
2. ด้านคิดริเริ่ม สร้างสรรค์		$\bar{x}$	4.07	4.15	4.45
	น้อยกว่า 10 ปี	4.07	-	-.07	-.37**
	10-20 ปี	4.15	-	-	-.30**
	มากกว่า 20 ปี	4.45	-	-	-
3. ด้านการทำงาน เป็นทีม		$\bar{x}$	4.06	4.26	4.38
	น้อยกว่า 10 ปี	4.06	-	-.20**	-.32**
	10-20 ปี	4.26	-	-	-.12
	มากกว่า 20 ปี	4.38	-	-	-
4. ด้านมุ่งผลสำเร็จ ของงาน		$\bar{x}$	4.25	4.25	4.48
	น้อยกว่า 10 ปี	4.25	-	-.00	-.22**
	10-20 ปี	4.25	-	-	-.22**
	มากกว่า 20 ปี	4.48	-	-	-
5. ด้าน กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ		$\bar{x}$	4.06	4.31	4.49
	น้อยกว่า 10 ปี	4.06	-	-.24**	-.42**
	10-20 ปี	4.31	-	-	-.17**
	มากกว่า 20 ปี	4.49	-	-	-
6. ด้านการติดต่อสื่อสาร		$\bar{x}$	4.05	4.14	4.27
	น้อยกว่า 10 ปี	4.05	-	-.09	-.21**
	10-20 ปี	4.14	-	-	-.12*
	มากกว่า 20 ปี	4.27	-	-	-
7. ด้านภาวะผู้นำ		$\bar{x}$	3.97	4.15	4.37
	น้อยกว่า 10 ปี	3.97	-	-.18**	-.40**
	10-20 ปี	4.15	-	-	-.22**
	มากกว่า 20 ปี	4.37	-	-	-

ตาราง 26 (ต่อ)

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ในโรงเรียน	ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
8. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล		$\bar{x}$	4.02	4.23	4.32
	น้อยกว่า 10 ปี	4.02	-	-.21**	-.30**
	10-20 ปี	4.23	-	-	-.09
	มากกว่า 20 ปี	4.32	-	-	-
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ในโรงเรียนโดยรวม		$\bar{x}$	4.06	4.21	4.39
	น้อยกว่า 10 ปี	4.06	-	-.14**	-.32**
	10-20 ปี	4.21	-	-	-.17**
	มากกว่า 20 ปี	4.39	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และ 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเน้นบทบาทของบุคคล ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี และ 10-20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มี



ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างาน บริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความ คิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และ 10-20 ปี อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี และ 10-20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้าน กฎ ระเบียบและ ข้อบังคับและด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี และ 10-20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนจำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน แตกต่างกัน” มีรายละเอียดดังนี้

4.1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 27 - 28

ตาราง 27 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน  
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคลในโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	1.68	2	.84	3.47*	.03
	ภายในกลุ่ม	84.27	348	.24		
	รวม	85.95	350			
2. ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม	4.73	2	2.36	10.97**	.00
	ภายในกลุ่ม	74.98	348	.21		
	รวม	79.71	350			
3. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ระหว่างกลุ่ม	6.43	2	3.21	15.09**	.00
	ภายในกลุ่ม	74.18	348	.21		
	รวม	80.62	350			
4. ด้านการออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	3.92	2	1.96	7.63**	.00
	ภายในกลุ่ม	89.44	348	.25		
	รวม	93.37	350			
ประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคลในโรงเรียนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.96	2	1.98	10.72**	.00
	ภายในกลุ่ม	64.35	348	.18		
	รวม	68.32	350			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ (Scheffe - Method) ดังตาราง 28

ตาราง 28 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน  
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง เป็นรายคู่

ประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคล ในโรงเรียน	สถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง			
			ผู้บริหาร โรงเรียน	หัวหน้างาน บริหารงาน บุคคล	ครูผู้สอน
1. ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง		$\bar{x}$	4.40	4.36	4.23
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.40	-	.04	.17*
	หัวหน้างาน บริหารงานบุคคล	4.36	-	-	.13
	ครูผู้สอน	4.23	-	-	-
2. ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ		$\bar{x}$	4.50	4.37	4.18
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.50	-	.13	.32**
	หัวหน้างาน บริหารงานบุคคล	4.37	-	-	.18*
	ครูผู้สอน	4.18	-	-	-
3. ด้านวินัย และการรักษาวินัย		$\bar{x}$	4.55	4.49	4.21
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.55	-	.05	.33**
	หัวหน้างาน บริหารงานบุคคล	4.49	-	-	.27**
	ครูผู้สอน	4.21	-	-	-

ตาราง 28 (ต่อ)

ประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคล ในโรงเรียน	สถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง			
			ผู้บริหาร โรงเรียน	หัวหน้างาน บริหารงาน บุคคล	ครูผู้สอน
4. ด้านการออกจาก ราชการ		$\bar{x}$	4.52	4.43	4.24
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.52	-	.09	.28**
	หัวหน้างาน บริหารงานบุคคล	4.43	-	-	.18*
	ครูผู้สอน	4.24	-	-	-
ประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคล ในโรงเรียนโดยรวม		$\bar{x}$	4.49	4.41	4.21
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.49	-	.08	.28**
	หัวหน้างาน บริหารงานบุคคล	4.41	-	-	.19**
	ครูผู้สอน	4.21	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้างานบริหารงานบุคคลมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และหัวหน้างานบริหารงานบุคคลมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้างานบริหารงานบุคคลมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน  
จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 29 – 30

ตาราง 29 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำแนกตามขนาด  
ของโรงเรียน

ประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคลในโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	13.21	2	6.60	31.61**	.00
	ภายในกลุ่ม	72.74	348	.20		
	รวม	85.95	350			
2. ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม	.86	2	.43	1.90	.15
	ภายในกลุ่ม	78.85	348	.22		
	รวม	79.71	350			
3. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ระหว่างกลุ่ม	2.44	2	1.22	5.44**	.00
	ภายในกลุ่ม	78.17	348	.22		
	รวม	80.62	350			
4. ด้านการออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	3.48	2	1.74	6.74**	.00
	ภายในกลุ่ม	89.88	348	.25		
	รวม	93.37	350			
ประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคลในโรงเรียนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.67	2	1.83	9.88**	.00
	ภายในกลุ่ม	64.65	348	.18		
	รวม	68.32	350			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการ  
บริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23  
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน

จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัยและด้านการออกจากราชการ และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe - Method) ดังตาราง 30

ตาราง 30 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน  
จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน	ขนาดของ โรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน			
			ใหญ่	กลาง	เล็ก
1. ด้านการสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง		$\bar{x}$	4.53	4.22	4.06
	ใหญ่	4.53	-	.30**	.47**
	กลาง	4.22	-	-	.16**
	เล็ก	4.06	-	-	-
3. ด้านวินัยและการรักษาวินัย		$\bar{x}$	4.39	4.29	4.19
	ใหญ่	4.39	-	.10	.20**
	กลาง	4.29	-	-	.09
	เล็ก	4.19	-	-	-
4. ด้านการออกจากราชการ		$\bar{x}$	4.44	4.22	4.24
	ใหญ่	4.44	-	.22**	.20**
	กลาง	4.22	-	-	-.02
	เล็ก	4.24	-	-	-
ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนโดยรวม		$\bar{x}$	4.42	4.25	4.17
	ใหญ่	4.42	-	.16**	.24**
	กลาง	4.25	-	-	.08
	เล็ก	4.17	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นมากกว่าในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่าในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นมากกว่าในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นมากกว่าในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.3 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 31 – 32

ตาราง 31 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	2.68	2	1.34	5.60**	.00
	ภายในกลุ่ม	83.27	348	.23		
	รวม	85.95	350			

ตาราง 31 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคลในโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
2. ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม	2.56	2	1.28	5.77**	.00
	ภายในกลุ่ม	77.15	348	.22		
	รวม	79.71	350			
3. ด้านวินัยและการรักษา วินัย	ระหว่างกลุ่ม	3.98	2	1.99	9.04**	.00
	ภายในกลุ่ม	76.63	348	.22		
	รวม	80.62	350			
4. ด้านการออกจาก ราชการ	ระหว่างกลุ่ม	4.10	2	2.05	8.00**	.00
	ภายในกลุ่ม	89.26	348	.25		
	รวม	93.37	350			
ประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคลในโรงเรียนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.12	2	1.56	8.35**	.00
	ภายในกลุ่ม	65.19	348	.18		
	รวม	68.32	350			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทุกด้าน ผู้วิจัย จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe - Method) ดังตาราง 32



ตาราง 32 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน  
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่

ประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคลในโรงเรียน	ประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1. ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง		$\bar{x}$	4.13	4.32	4.33
	น้อยกว่า 10 ปี	4.13	-	-.18**	-.20**
	10-20 ปี	4.32	-	-	-.01
	มากกว่า 20 ปี	4.33	-	-	-
2. ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ		$\bar{x}$	4.13	4.24	4.34
	น้อยกว่า 10 ปี	4.13	-	-.11	-.21**
	10-20 ปี	4.24	-	-	-.10
	มากกว่า 20 ปี	4.34	-	-	-
3. ด้านวินัยและการรักษา วินัย		$\bar{x}$	4.13	4.29	4.40
	น้อยกว่า 10 ปี	4.13	-	-.15**	-.27**
	10-20 ปี	4.29	-	-	-.11
	มากกว่า 20 ปี	4.40	-	-	-
4. ด้านการออกจาก ราชการ		$\bar{x}$	4.16	4.27	4.43
	น้อยกว่า 10 ปี	4.16	-	-.11	-.27**
	10-20 ปี	4.27	-	-	-.15*
	มากกว่า 20 ปี	4.43	-	-	-
ประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคลในโรงเรียนโดยรวม		$\bar{x}$	4.14	4.28	4.38
	น้อยกว่า 10 ปี	4.14	-	-.14*	-.24**
	10-20 ปี	4.28	-	-	-.09
	มากกว่า 20 ปี	4.38	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งและด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี และ 10-20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก ดังตาราง 33



ตาราง 33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	X <sub>t</sub>	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	X <sub>8</sub>	Y <sub>t</sub>	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>
X <sub>t</sub>														
X <sub>1</sub>	.815**													
X <sub>2</sub>	.865**	.694**												
X <sub>3</sub>	.889**	.717**	.753**											
X <sub>4</sub>	.813**	.562**	.676**	.682**										
X <sub>5</sub>	.828**	.635**	.614**	.684**	.646**									
X <sub>6</sub>	.824**	.584**	.636**	.709**	.727**	.642**								
X <sub>7</sub>	.848**	.663**	.727**	.707**	.573**	.706**	.607**							
X <sub>8</sub>	.856**	.639**	.708**	.717**	.644**	.659**	.679**	.711**						
Y <sub>t</sub>	.783**	.669**	.633**	.672**	.624**	.657**	.616**	.702**	.703**					
Y <sub>1</sub>	.726**	.530**	.596**	.611**	.598**	.613**	.637**	.653**	.657**	.874**				
Y <sub>2</sub>	.752**	.650**	.602**	.645**	.548**	.635**	.562**	.707**	.710**	.922**	.751**			
Y <sub>3</sub>	.706**	.656**	.542**	.632**	.536**	.611**	.528**	.651**	.601**	.913**	.699**	.843**		
Y <sub>4</sub>	.632**	.572**	.534**	.529**	.556**	.506**	.485**	.519**	.560**	.883**	.687**	.725**	.745**	

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



จากตาราง 33 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนโดยรวม ( $X_t$ ) กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ( $Y_t$ ) โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .783 ส่วนปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนทั้ง 8 ด้าน และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน” ดังตาราง 34 – 38

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล  
ในโรงเรียนโดยรวม ( $Y_t$ )  $R^2$

ตัวแปรพยากรณ์	R	$R^2$	Adjusted $R^2$	b	S.E.	$\beta$	t	Sig
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $X_8$ )	0.703	0.494	0.493	0.194	0.044	0.234	4.452**	.000
ด้านภาวะผู้นำ ( $X_7$ )	0.760	0.577	0.575	0.197	0.045	0.234	4.353**	.000
ด้านเน้นบทบาทของบุคคล ( $X_1$ )	0.783	0.613	0.610	0.192	0.043	0.213	4.471**	.000
ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน ( $X_4$ )	0.794	0.630	0.626	0.141	0.043	0.152	3.257**	.001
ด้าน กฎ ระเบียบและข้อบังคับ ( $X_5$ )	0.797	0.635	0.629	0.090	0.045	0.105	2.003*	.046

$\alpha = 0.829$  S.E. = 0.26902

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 8 ด้าน พบว่ามีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $X_8$ ) ด้านภาวะผู้นำ ( $X_7$ ) ด้านเน้นบทบาทของบุคคล ( $X_1$ ) และ ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน ( $X_4$ ) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือด้าน กฎ ระเบียบและข้อบังคับ ( $X_5$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $X_8$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.234 รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำ ( $X_7$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.234 ด้านเน้นบทบาทของบุคคล ( $X_1$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.213 ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน ( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.152 และด้าน กฎ ระเบียบและข้อบังคับ ( $X_5$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.105 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ได้ร้อยละ 62.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 0.26902$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.829 + 0.194 X_8 + 0.197 X_7 + 0.192 X_1 + 0.141 X_4 + 0.090 X_5$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.234 Z_{X_8} + 0.234 Z_{X_7} + 0.213 Z_{X_1} + 0.152 Z_{X_4} + 0.105 Z_{X_5}$$



ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล  
 ในโรงเรียน ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง ( $Y_1$ )  $R^2$

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	S.E.	$\beta$	t	Sig
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $X_8$ )	0.657	0.431	0.429	0.202	0.055	0.217	3.703**	.000
ด้านภาวะผู้นำ ( $X_7$ )	0.708	0.501	0.498	0.275	0.050	0.290	5.461**	.000
ด้านการติดต่อสื่อสาร ( $X_6$ )	0.736	0.542	0.538	0.225	0.061	0.215	3.704**	.000
ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน ( $X_4$ )	0.742	0.550	0.545	0.141	0.058	0.136	2.449*	.015

$\alpha = 0.722$  S.E. = 0.33439

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 8 ด้าน พบว่ามีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ( $Y_1$ ) ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $X_8$ ) ด้านภาวะผู้นำ ( $X_7$ ) และด้านการติดต่อสื่อสาร ( $X_6$ ) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน ( $X_4$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $X_8$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.217 รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำ ( $X_7$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.290 ด้านการติดต่อสื่อสาร ( $X_6$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.215 ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน ( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.136 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ได้ร้อยละ 54.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 0.33439$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y'_1 = 0.722 + 0.202 X_8 + 0.275 X_7 + 0.225 X_6 + 0.141 X_4$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_1 = 0.217 Z_{X_8} + 0.290 Z_{X_7} + 0.215 Z_{X_6} + 0.136 Z_{X_4}$$

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล  
ในโรงเรียน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ( $Y_2$ )  $R^2$

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	S.E.	$\beta$	t	Sig
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $X_8$ )	0.710	0.504	0.502	0.287	0.046	0.319	6.199**	.000
ด้านภาวะผู้นำ ( $X_7$ )	0.766	0.586	0.584	0.250	0.050	0.274	4.978**	.000
ด้านเน้นบทบาทของบุคคล ( $X_1$ )	0.781	0.611	0.607	0.191	0.047	0.196	4.057**	.000
ด้าน กฎ ระเบียบและข้อบังคับ ( $X_5$ )	0.784	0.615	0.611	0.099	0.047	0.106	2.083*	.038

$\alpha = 0.768$  S.E. = 0.29768

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 8 ด้าน พบว่ามีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ( $Y_2$ ) ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $X_8$ ) ด้านภาวะผู้นำ ( $X_7$ ) และด้านเน้นบทบาทของบุคคล ( $X_1$ ) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือด้าน กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ( $X_5$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $X_8$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.319 รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำ ( $X_7$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.274 ด้านเน้นบทบาทของบุคคล ( $X_1$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.196 ด้าน กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ( $X_5$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.106 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ได้ร้อยละ 61.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 0.29768$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y'_2 = 0.768 + 0.287 X_8 + 0.250 X_7 + 0.191 X_1 + 0.099 X_5$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_2 = 0.319 Z_{X_8} + 0.274 Z_{X_7} + 0.196 Z_{X_1} + 0.106 Z_{X_5}$$

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล  
ในโรงเรียน ด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y<sub>3</sub>) R<sup>2</sup>

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	S.E.	$\beta$	t	Sig
ด้านเน้นบทบาทของบุคคล (X <sub>1</sub> )	0.656	0.430	0.428	0.304	0.056	0.311	5.415**	.000
ด้านภาวะผู้นำ (X <sub>7</sub> )	0.716	0.513	0.511	0.240	0.058	0.262	4.133**	.000
ด้าน กฎ ระเบียบและข้อบังคับ (X <sub>5</sub> )	0.728	0.529	0.525	0.123	0.053	0.132	2.324*	.021
ด้านการทำงานเป็นทีม (X <sub>3</sub> )	0.733	0.537	0.531	0.140	0.057	0.162	2.448*	.015
ด้านคติริเริ่มสร้างสรรค์ (X <sub>2</sub> )	0.736	0.542	0.535	-0.134	0.056	-0.153	-2.398*	.017
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X <sub>8</sub> )	0.740	0.547	0.540	0.110	0.054	0.122	2.040*	.042

$\alpha = 0.982$  S.E. = 0.32567

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 8 ด้าน พบว่ามีจำนวน 6 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ( $Y_3$ ) ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านเน้นบทบาทของบุคคล ( $X_1$ ) และ ด้านภาวะผู้นำ ( $X_7$ ) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน คือด้าน กฎ ระเบียบและข้อบังคับ ( $X_5$ ) ด้านการทำงานเป็นทีม ( $X_3$ ) ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ( $X_2$ ) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $X_8$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือด้านเน้นบทบาทของบุคคล ( $X_1$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.311 รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำ ( $X_7$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.262 ด้าน กฎ ระเบียบและ ข้อบังคับ ( $X_5$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.132 ด้านการ ทำงานเป็นทีม ( $X_3$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.162 ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ( $X_2$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -0.153 และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $X_8$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการ พยากรณ์ เท่ากับ 0.122 ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคลในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ได้ร้อยละ 54.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 0.32567$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y'_3 = 0.982 + 0.304 X_1 + 0.240 X_7 + 0.123 X_5 + 0.140 X_3 + \\ -0.134 X_2 + 0.110 X_8$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_3 = 0.311 Z_{X_1} + 0.262 Z_{X_7} + 0.132 Z_{X_5} + 0.162 Z_{X_3} + -0.153 Z_{X_2} + \\ 0.122 Z_{X_8}$$

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล  
 ในโรงเรียน ด้านการออกจากราชการ ( $Y_4$ )  $R^2$

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	S.E.	$\beta$	t	Sig
ด้านเนื้องบพาทของบุคคล ( $X_1$ )	0.572	0.327	0.325	0.311	0.058	0.295	5.406**	.000
ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน ( $X_4$ )	0.638	0.407	0.404	0.279	0.060	0.257	4.679**	.000
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $X_8$ )	0.654	0.427	0.422	0.201	0.057	0.206	3.497**	.001

$\alpha = 0.937$  S.E. = 0.39254

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 8 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการออกจากราชการ ( $Y_4$ ) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือด้านเน้นบทบาทของบุคคล ( $X_1$ ) ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน ( $X_4$ ) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $X_8$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือด้านเน้นบทบาทของบุคคล ( $X_1$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.295 รองลงมา คือด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน ( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.257 และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $X_8$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.206 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ได้ร้อยละ 42.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 0.39254$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y'_4 = 0.937 + 0.311 X_1 + 0.279 X_4 + 0.201 X_8$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_4 = 0.295 Z_{X_1} + 0.257 Z_{X_4} + 0.206 Z_{X_8}$$

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

ผลการศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ทั้ง 8 ด้าน พบว่ามี 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนได้คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านภาวะผู้นำ ด้านเน้นบทบาทของบุคคล ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน และด้าน กฎ ระเบียบและข้อบังคับ

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางทางการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ดังตาราง 39



ตาราง 39 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการ  
บริหารงานบุคคลในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 23

ตัวแปรพยากรณ์	ตัวแปรเกณฑ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน				
	ด้านการสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ด้านการออกจากราชการ	ประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคลในโรงเรียนโดยรวม
ด้านเนื้องบพาทของบุคคล	x	√	√	√	√
ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์	x	x	√	x	x
ด้านการทำงานเป็นทีม	x	x	√	x	x
ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน	√	x	x	√	√
ด้าน กฎ ระเบียบและข้อบังคับ	x	√	√	x	√
ด้านการติดต่อสื่อสาร	√	x	x	x	x
ด้านภาวะผู้นำ	√	√	√	x	√
ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล	√	√	x	√	√

√ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์ x หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 39 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนโดยรวม จำนวน  
5 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านภาวะผู้นำ ด้านเนื้องบพาทของบุคคล  
ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน และด้าน กฎ ระเบียบและข้อบังคับ สามารถพยากรณ์  
ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนได้

แนวทางการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ  
บริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

ในด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัย นำปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ จำนวน 5 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อไปหาแนวทางในการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เพื่อนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาดังนี้

#### 1. แนวทางการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนด้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

##### สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนด้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ดังนี้

#### 1.1 บทบาทของโรงเรียน

##### 1.1.1 โรงเรียนมีระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้บุคลากร

เข้าใจตรงกัน

##### 1.1.2 โรงเรียนมีการจัดอบรมหรือการจัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ

ในการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

#### 1.2 บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน

##### 1.2.1 ผู้บริหารควรมีทัศนคติที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน เข้าใจผู้อื่นและใช้

ภาษาที่ดีทั้งคำพูดและกริยาการแสดงออกเป็นผู้ที่มีลักษณะที่เป็นมิตร มีทัศนคติที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

##### 1.2.2 ผู้บริหารควรมีความใกล้ชิดกับบุคลากร ให้ความช่วยเหลือ

แก่บุคลากรในทุกด้าน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา หลีกเลี่ยงการเบียดบังผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา รักษาผลประโยชน์ ให้ขวัญกำลังใจ ให้ความยุติธรรมแก่บุคลากรภายในโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน

##### 1.2.3 ผู้บริหารควรเสริมสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่าง

บุคลากร โดยการสนใจเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน เห็นอกเห็นใจกัน การให้อภัยซึ่งกันและกัน และผู้บริหารควรมีทักษะในการสร้างสัมพันธภาพกับบุคลากร เช่น การเปิดเผยตนเอง การไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมีการให้โอกาสในการสื่อสารและแสดงความคิดเห็น ได้อย่างอิสระ

##### 1.2.4 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลากรส่งเสริมการทำงาน

ร่วมกันแบบประชาธิปไตยหรือการทำงานเป็นทีมควรมีการจัดกิจกรรมภายในโรงเรียน ตามโอกาสสำคัญต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่บุคลากร

ดั่งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ในองค์กรสถานศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นสิ่งสำคัญ  
อย่างมากในการติดต่อประสานงาน ผู้บริหารควรมีการจัดกิจกรรมภายในโรงเรียนตาม  
โอกาสสำคัญต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่บุคลากรภายในโรงเรียน...”  
(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 16 กุมภาพันธ์ 2562)

“...ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมในทางสร้างสรรค์ในช่วงปิดภาคเรียนใน  
การสร้างความสัมพันธ์ให้แก่บุคลากร เช่น การทัศนศึกษาร่วมกัน การจัดงานเลี้ยงเพื่อเป็น  
การเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน...”  
(ธวัชชัย ไพไหล, สัมภาษณ์ 16 กุมภาพันธ์ 2562)

“...การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะทำให้การสร้างความสัมพันธ์  
ระหว่างบุคคลได้ง่าย ผ่านกระบวนการความใกล้ชิด ความสัมพันธ์ และความสอดคล้องกัน  
ของบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กร ...”  
(ระพีพรรณ ร้อยพิลา, สัมภาษณ์ 17 กุมภาพันธ์ 2562)

“...ผู้บริหารควรมีทัศนคติที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน เข้าใจผู้อื่นและใช้ภาษา  
ที่ดีทั้งคำพูดและกริยาการแสดงออก เพื่อให้เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชามีความ  
เชื่อถือ เชื่อมั่น เป็นผู้นำที่น่าเคารพนับถือ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาความสัมพันธ์ของ  
บุคลากรในโรงเรียนได้อย่างดี...”  
(ศิริศักดิ์ หาดทวยกาญจน์, สัมภาษณ์ 26 กุมภาพันธ์ 2562)

“...ผู้บริหารควรเสริมสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร  
โดยการสนใจเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน เห็นอกเห็นใจกัน การให้อภัยซึ่งกันและกัน ยอมรับ  
ข้อบกพร่องของเพื่อนร่วมงาน เคารพสิทธิหน้าที่ และการให้ความรักความเอื้ออาทรต่อ  
บุคลากรภายในโรงเรียน...”  
(ทองปาน ศรีอักษะ, สัมภาษณ์ 26 กุมภาพันธ์ 2562)

“...การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้กับบุคลากรภายในโรงเรียน ผู้บริหาร  
ควรมองเห็นประโยชน์ที่องค์กรจะได้จากบุคลากร โดยหาจุดมุ่งหมายเดียวกันในการสร้าง  
ความสัมพันธ์ให้แก่บุคลากรผ่านการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ตามกลุ่มงานหรือกิจกรรม

ที่บุคลากรภายในโรงเรียนต้องมีส่วนร่วมทุกคน เพื่อทำให้เกิดเป้าหมายเดียวกัน...”

(ไพบูลย์ พจนา, สัมภาษณ์ 15 กุมภาพันธ์ 2562)

“...มีการจัดอบรมหรือการจัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติการในการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับผู้บังคับบัญชา หรือกับผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และเข้าใจเพื่อนร่วมงานมากขึ้น รวมทั้งยังเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ...”

(ทองคำ วรสาร, สัมภาษณ์ 15 กุมภาพันธ์ 2562)

“...ผู้บริหารควรเป็นที่ที่จิตใจเป็นกลาง ให้โอกาสและยอมรับฟังผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรมีทักษะในการสร้างสัมพันธภาพกับบุคลากร เช่น การเปิดเผยตนเอง การไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมีการให้โอกาสในการสื่อสาร และแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ...”

(เมืองไทย ผลาจันทร์, สัมภาษณ์ 14 กุมภาพันธ์ 2562)

“...การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและครูในโรงเรียน ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีลักษณะที่เป็นมิตร มีทัศนคติที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี...”

(ฐปณีย์ นารี, สัมภาษณ์ 14 กุมภาพันธ์ 2562)

“...ความสัมพันธ์ที่ดีเกิดขึ้นได้โดยผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลากรส่งเสริมการทำงานร่วมกันแบบประชาธิปไตยหรือการทำงานเป็นทีม หลีกเลี่ยงการเบียดบังผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา รักษาผลประโยชน์ให้ขวัญกำลังใจ ให้ความยุติธรรมแก่บุคลากรภายในโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน ...”

(ธนากร อุทัยดา, สัมภาษณ์ 16 กุมภาพันธ์ 2562)

2. แนวทางการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ดังนี้

### 2.1 บทบาทของโรงเรียน

โรงเรียนมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ  
ให้ผู้บริหารโรงเรียน มีภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ

## 2.2 บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน

2.2.1 ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีวิสัยทัศน์ในการ  
พัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันเทคโนโลยี ทันท่วงการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ  
ทางการบริหารงานบุคคล มีการพัฒนาและสร้างสรรค์งานอยู่เสมอ และควรเป็นผู้ที่มี  
วิสัยทัศน์ในการทำงานและบริหารงานด้วยกัลยาณมิตร สามารถให้คำปรึกษาและให้  
คำแนะนำแก่บุคลากร

2.2.2 ผู้บริหารควรบริหารงานโดยการยึดหลักคุณธรรม  
จริยธรรมในการบริหารโรงเรียน เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และลักษณะ  
อันพึงประสงค์ ควรเป็นผู้นำในการสร้างสรรค์

2.2.3 ผู้บริหารควรเป็นบุคคลที่มีความน่าเชื่อถือ ทั้งด้าน  
บุคลิกภาพดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความเป็นธรรม เป็นผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี  
มีความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา และต้องมีความเที่ยงตรงและยุติธรรมแก่บุคลากร

2.2.4 ผู้บริหารควรเป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร  
ดังคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ คือ บุคลิกภาพดี มีความรู้  
ความสามารถ มีความภูมิฐาน เป็นผู้ที่มีความเชื่อมือ คือ ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ประสบ  
ความสำเร็จได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความเป็นธรรม...”  
(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 16 กุมภาพันธ์ 2562)

“...ผู้บริหารมอบหมายงานและหน้าที่ให้บุคลากรทุกคนได้มีโอกาส  
ในการทำงานทั้ง ประธาน รองประธานและกรรมการในการจัดงานหรือจัดทำโครงการ  
ที่โรงเรียนจัดขึ้นและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสในการแสดงออกในการเป็นผู้นำ...”  
(ฉวีชัย ไพโหล, สัมภาษณ์ 16 กุมภาพันธ์ 2562)

“...ผู้บริหารควรเป็นผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รู้จักการศึกษาดูงาน  
จากหน่วยงานอื่น หรือต่างประเทศ เป็นผู้บริหารที่ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ ต้องมีความ  
กระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา และต้องมีความเที่ยงตรงและยุติธรรมแก่บุคลากร...”  
(ระพีพรรณ ร้อยพิลา, สัมภาษณ์ 17 กุมภาพันธ์ 2562)

“...ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ และจะมีความก้าวหน้ามากขึ้นเรื่อยๆ องค์กรประกอบสำคัญ ดังนี้ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางการบริหารงานบุคคล มีการพัฒนาและสร้างสรรค์งานอยู่เสมอ...”

(ศิริศักดิ์ หาดทวยกาญจน์, สัมภาษณ์ 26 กุมภาพันธ์ 2562)

“...ผู้บริหารใช้หลักเหตุผลในการบริหารและมีความสามารถในการประสานงานกับบุคคลอื่น ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทางด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน...”

(ทองปาน ศรีอักษะ, สัมภาษณ์ 26 กุมภาพันธ์ 2562)

“...เนื่องด้วยปัจจุบันเป็นยุคไทยแลนด์ 4.0 ดังนั้นผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันเทคโนโลยี เป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ น่าเชื่อถือ เก่งทั้งเรื่องงานและการบริหารคน อีกทั้งมีความเป็นกัลยาณมิตร...”

(ไพบุลย์ พจนา, สัมภาษณ์ 15 กุมภาพันธ์ 2562)

“...ผู้บริหารควรมีการจัดการบริหารโดยการยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารโรงเรียน และมีการพัฒนาตนเอง มีความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และหน่วยงานอื่น...”

(ทองคำ วรสาร, สัมภาษณ์ 15 กุมภาพันธ์ 2562)

“...ผู้บริหารควรยึดบุคลากรเป็นสำคัญ คือ ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และลักษณะอันพึงประสงค์ ควรเป็นผู้นำในการสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรเป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร...”

(เมืองไทย ผลจันทร์, สัมภาษณ์ 14 กุมภาพันธ์ 2562)

“...ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานบุคคล เป็นผู้ที่เป็นแบบอย่างในการทำงานทุก ๆ ด้าน เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่กว้างและบริหารงานด้วยกัลยาณมิตร สามารถให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำแก่บุคลากรได้...”

(ฐปนีย์ นารี, สัมภาษณ์ 14 กุมภาพันธ์ 2562)

“...ในการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะหน่วยงานทางการศึกษา และสถานศึกษา ปัจจัยสำคัญคือ การที่ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหาร โดยเฉพาะภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะนำพาองค์กรเป็นหนึ่งใจเดียวกัน...”

(ชนากร อุทัยดา, สัมภาษณ์ 16 กุมภาพันธ์ 2562)

3. แนวทางการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนด้านเน้นบทบาทของบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนด้านเน้นบทบาทของบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ดังนี้

### 3.1 บทบาทของโรงเรียน

3.1.1 โรงเรียนควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในยุคใหม่

3.1.2 โรงเรียนควรมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบทบาทของบุคคล มีนโยบายในการส่งเสริมความรู้ของบุคลากร

3.1.3 บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดและสร้างสรรค์ผลงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง

### 3.2 บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน

3.2.1 ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำหน้าที่ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาโรงเรียน และส่งเสริมการพัฒนาบทบาทของบุคลากรให้บุคลากรปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง

3.2.3 ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรภายในโรงเรียน แสดงความสามารถ แสดงบทบาทในความเป็นครู และการปฏิบัติงานตามความถนัดของแต่ละบุคคลได้อย่างเต็มที่

3.2.4 ผู้บริหารควรให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรให้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ

### ดังกล่าวสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...เนื่องจากผู้บริหารคือผู้ที่ทำให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นที่จะต้องยึดหน้าที่ของตำแหน่งเป็นหลักในการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรภายในโรงเรียนแสดงความสามารถ แสดงบทบาทในความเป็นครู

และการปฏิบัติงานตามความถนัดของแต่ละบุคคลได้อย่างเต็มที่...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 16 กุมภาพันธ์ 2562)

“...ผู้บริหารควรพิจารณาความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรแล้วจึงมอบหมายงานและหน้าที่รับผิดชอบ มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ผลการปฏิบัติงาน...”

(ธวัชชัย ไพไหล, สัมภาษณ์ 16 กุมภาพันธ์ 2562)

“...ผู้บริหารเป็นผู้นำองค์กร ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทในหน้าที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ เป็นแบบอย่างของบุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่างดี มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาโรงเรียน และส่งเสริมการพัฒนาบทบาทของบุคลากร...”

(ระพีพรรณ ร้อยพิลา, สัมภาษณ์ 17 กุมภาพันธ์ 2562)

“...บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า เป็นปัจจัยหลักของการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในตัวบุคคล รู้ถึงความสามารถที่เป็นลักษณะเด่น ผู้บริหารต้องใช้คนให้ตรงกับงาน และมุ่งเน้นความสามารถเฉพาะบุคคล หรือส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างหลากหลาย...”

(ศิริศักดิ์ หาดทวยกาญจน์, สัมภาษณ์ 26 กุมภาพันธ์ 2562)

“...โรงเรียนควรมุ่งหมายในการพัฒนาบทบาทของบุคคล รวมไปถึงหน่วยงานทางด้านการศึกษาคควรมีนโยบายในการส่งเสริมความรู้ของบุคลากร และมีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง...”

(ทองปาน ศรีอักษะ, สัมภาษณ์ 26 กุมภาพันธ์ 2562)

“...โรงเรียนมีการพัฒนาครูโดยเน้นการพัฒนาตนเอง และมุ่งเน้นการพัฒนาในด้านการจัดการเรียนการสอน พัฒนาครูให้ตระหนักในการรักในวิชาชีพของตน มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความรู้ความสามารถเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี...”

(ไพบูลย์ พจนา, สัมภาษณ์ 15 กุมภาพันธ์ 2562)

“...ควรจัดให้มีการอบรมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน โดยเน้นไปที่การอบรมเพื่อพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน การอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มี



ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่ตนเองสอน ให้มีความชำนาญในหน้าที่รับผิดชอบ...”

(ทองคำ วรสาร, สัมภาษณ์ 15 กุมภาพันธ์ 2562)

“...ผู้บริหารควรมีการสร้างเสริมประสิทธิภาพของบุคคล โดยผ่านบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล ใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการโน้มน้าวบุคลากร ให้แสดงความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน...”

(เมืองไทย ผลจันทร์, สัมภาษณ์ 14 กุมภาพันธ์ 2562)

“...ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนและการแสดงบทบาทหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมาย ส่งเสริมบุคลากรภายในโรงเรียนให้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาโรงเรียน บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดและสร้างสรรค์ผลงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง...”

(จูปนี นารี, สัมภาษณ์ 14 กุมภาพันธ์ 2562)

“...ผู้บริหารควรเอาใจใส่ต่อบุคลากรภายในโรงเรียน ค่อยสนับสนุนและช่วยเหลือในด้านการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการเสริมสร้างกำลังใจให้แก่บุคลากรให้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ และมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามบทบาทที่ตนเองได้รับมอบ...”

(ธนากร อุทัยดา, สัมภาษณ์ 16 กุมภาพันธ์ 2562)

4. แนวทางการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนด้านมุ่งผลสำเร็จของงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ดังนี้

#### 4.1 บทบาทของโรงเรียน

4.1.1 โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสำเร็จของการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน และเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมโดยเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์

4.1.2 โรงเรียนมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในยุคใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม

4.1.3 โรงเรียนกำหนดให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานจากระบบงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดการประเมินประสิทธิผลและการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

4.1.4 มีระบบพัฒนาอบรมบุคลากรภายในโรงเรียนให้มีความชำนาญในการปฏิบัติงานแบบบูรณาการ

## 4.2 บทบาทของผู้บริหาร

4.2.1 ผู้บริหารควรมีความรู้ในการวางแผนกลยุทธ์ การวัดผลการปฏิบัติงานรวมถึงการใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานเพื่อการตัดสินใจ มีการกำหนดปัจจัยหลักของความสำเร็จ มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

4.2.2 ผู้บริหารให้การสนับสนุนการทำงาน สร้างวัฒนธรรมและอุดมการณ์ร่วมกัน ในการทำงานที่สร้างสรรค์เป็นโรงเรียนที่มุ่งมั่นทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และมีการส่งเสริมให้บุคลากรภายในโรงเรียนมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศการทำงานแบบเป็นทีม

4.2.3 ผู้บริหารควรกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการบริหารงาน บริหารบุคลากรสู่กลุ่มงานและควรสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร รวมทั้งให้โอกาสปรับปรุงงานและดุลยพินิจในการทำงานที่กว้าง  
ตั้งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...การมุ่งผลสำเร็จของงาน เป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารควรมีการกำหนดปัจจัยหลักของความสำเร็จ มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน การวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเปรียบเทียบกับเป้าหมาย เพื่อช่วยทำให้กลยุทธ์ที่วางไว้ในแผนกลยุทธ์เป็นจริง...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 16 กุมภาพันธ์ 2562)

“...มีการจัดอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีการนิเทศ กำกับติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงานของฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียน ...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์ 16 กุมภาพันธ์ 2562)

“...การปฏิบัติงานให้สำเร็จผล ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติงานของโรงเรียน ให้มุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ มีการรายงานผลการปฏิบัติงานจากระบบงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดการประเมินประสิทธิผลและการพัฒนาผลการปฏิบัติงานต่อไป...”

(ระพีพรรณ ร้อยพิลา, สัมภาษณ์ 17 กุมภาพันธ์ 2562)

“...ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสำเร็จของการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีการกำหนดพันธกิจ วัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ชัดเจน และเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมโดยเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์...”

(ศิริศักดิ์ หาดทวยกาญจน์, สัมภาษณ์ 26 กุมภาพันธ์ 2562)

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรภายในโรงเรียนมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศการทำงานแบบเป็นทีม มีการกำหนดแนวทางร่วมกันของบุคลากรเพื่อให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมาย...”

(ทองปาน ศรีอักษะ, สัมภาษณ์ 26 กุมภาพันธ์ 2562)

“...ผู้บริหารควรกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหารงาน บริหารบุคลากรกลุ่มงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้บรรลุผลได้อย่างเหมาะสม...”

(ไพบูลย์ พจนา, สัมภาษณ์ 15 กุมภาพันธ์ 2562)

“...ผู้บริหารให้การสนับสนุนการทำงาน สร้างวัฒนธรรมและอุดมการณ์ร่วมกัน ในการทำงานที่สร้างสรรค์เป็นโรงเรียนที่มุ่งมั่นทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้...”

(ทองคำ วรสาร, สัมภาษณ์ 15 กุมภาพันธ์ 2562)

“...การปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร รวมทั้งให้โอกาสปรับปรุงงานและดุลยพินิจในการทำงานที่กว้าง ทำให้บุคลากรได้รับความพอใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และส่งผลให้บุคลากรทำงานแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน...”

(เมืองไทย ผลาจันทร์, สัมภาษณ์ 14 กุมภาพันธ์ 2562)

“...ผู้บริหารควรมีความรู้ในการวางแผนกลยุทธ์ การวัดผลการปฏิบัติงานรวมถึงการใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานเพื่อการตัดสินใจในการทำงานประจำวันของบุคลากรและมีการเสริมสร้างให้บุคลากรภายในโรงเรียนมีความเข้าใจในเป้าหมายโรงเรียนร่วมกันเพื่อทำให้การปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน...”

(จูปนีย์ นารี, สัมภาษณ์ 14 กุมภาพันธ์ 2562)

“...มีระบบพัฒนาอบรมบุคลากรภายในโรงเรียนให้มีความชำนาญในการปฏิบัติงานแบบบูรณาการเพื่อให้มีศักยภาพที่จะปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ได้ในยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเข้าใจเรื่องของการวัดผลและการใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน...”

(ธนากร อุทัยดา, สัมภาษณ์ 16 กุมภาพันธ์ 2562)

5. แนวทางการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนด้านกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนด้านกฎ ระเบียบและข้อบังคับที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ดังนี้

#### 5.1 บทบาทของโรงเรียน

5.1.1 โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายการกำกับ การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบและข้อบังคับของโรงเรียนเพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานของบุคลากร

5.1.2 โรงเรียนมีการจัดอบรมเชิงสัมมนาในเรื่องของการทบทวน ความรู้เกี่ยวกับ กฎ ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการและที่โรงเรียนได้กำหนดขึ้น

#### 5.2 บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน

5.2.1 ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายในการบริหารงานของ โรงเรียนโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรมตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับไว้อย่าง ชัดเจน และผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ มีการส่งเสริมให้ บุคลากรภายในโรงเรียนปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

5.2.2 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ภายในโรงเรียนปฏิบัติตามกฎ ระเบียบและข้อบังคับและผู้บริหารควรให้บุคลากรของ

โรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ ระเบียบต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างความสำคัญ และความเข้าใจในแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องร่วมกัน

5.2.3 ผู้บริหารควรมีความเคารพและปฏิบัติตามกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนอย่างเคร่งครัดและควรมีความเป็นธรรม มีคุณธรรมและจริยธรรม ในการใช้กฎ ระเบียบและข้อบังคับในการควบคุมและดูแลบุคลากรของโรงเรียน

ตั้งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ผู้บริหารควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 16 กุมภาพันธ์ 2562)

“...มีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบและข้อบังคับในการปฏิบัติงาน กำกับ ติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติงาน...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์ 16 กุมภาพันธ์ 2562)

“...มีการกำหนดนโยบายการกำกับการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับของโรงเรียน เพื่อเป็นการแสดงจุดยืนของผู้บริหารที่แสดงถึงการยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานของบุคลากร...”

(ระพีพรรณ ร้อยพิลา, สัมภาษณ์ 17 กุมภาพันธ์ 2562)

“...ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบต่าง ๆ ผู้บริหารควรมีความเคารพและปฏิบัติตามกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนอย่างเคร่งครัดเพื่อให้การบริหารงานภายในโรงเรียนเป็นไปด้วยความราบรื่น และมีความถูกต้อง...”

(ศิริศักดิ์ หาดทวยกาญจน์, สัมภาษณ์ 26 กุมภาพันธ์ 2562)

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรภายในโรงเรียนปฏิบัติตามกฎ ระเบียบและข้อบังคับ เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดบุคลากรปฏิบัติตน และปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสมและผิดระเบียบของทางราชการ ...”

(ทองปาน ศรีอักษะ, สัมภาษณ์ 26 กุมภาพันธ์ 2562)

“...มีการจัดอบรมเชิงสัมมนาในเรื่องของการทบทวนความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการและที่โรงเรียนได้กำหนดขึ้น เพื่อเป็นการตระหนักรู้และให้ความสำคัญกับกฎ ระเบียบต่าง ๆ ประกอบในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา...”

(ไพบุลย์ พจนา, สัมภาษณ์ 15 กุมภาพันธ์ 2562)

“...ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายในการบริหารงานของโรงเรียนโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรมตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับไว้อย่างชัดเจนในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน

(ทองคำ วรสาร, สัมภาษณ์ 15 กุมภาพันธ์ 2562)

“...ในการกำหนดกฎ ระเบียบของโรงเรียน ผู้บริหารควรให้บุคลากรของโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ ระเบียบต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างความสำคัญและความเข้าใจในแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา...”

(เมืองไทย ผลาจันทร์, สัมภาษณ์ 14 กุมภาพันธ์ 2562)

“...กฎ ระเบียบและข้อบังคับจะมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ มีการส่งเสริมให้บุคลากรภายในโรงเรียนปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดเพื่อให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ มีความถูกต้องและบรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้...”

(ฐปณีย์ นารี, สัมภาษณ์ 14 กุมภาพันธ์ 2562)

“...ผู้บริหารควรมีความเป็นธรรม มีคุณธรรมและจริยธรรมในการใช้กฎ ระเบียบและข้อบังคับในการควบคุมและดูแลบุคลากรของโรงเรียน รวมทั้งผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ของทางราชการ...”

(ธนากร อุทัยดา, สัมภาษณ์ 16 กุมภาพันธ์ 2562)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 จะนำเสนอเป็นบทสรุปและอภิปรายผลในบทที่ 5 ต่อไป