

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และนำเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนจำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน

4. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างาน

บริหารงานบุคคล และครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน

5. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 97 คน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล จำนวน 45 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,143 คน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ในปีการศึกษา 2561 รวมจำนวน 2,285 คน จากทั้งหมด 45 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ในปีการศึกษา 2561 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 351 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 45 คน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล จำนวน 45 คน และครูผู้สอน จำนวน 261 คน จากโรงเรียน 45 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ดังนี้

2.1 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 8 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยเจาะจงผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน หัวหน้างานบริหารงาน

บุคคล ผู้วิจัยเจาะจงหัวหน้างานบริหารงานบุคคล โรงเรียนละ 1 คน และสุ่มครูผู้สอน
โรงเรียนละ 11 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่ายโดยจับสลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนละ 14 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดใหญ่ 112 คน

2.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 20 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็น
ผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยเจาะจงผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน หัวหน้างานบริหารงาน
บุคคล ผู้วิจัยเจาะจงหัวหน้างานบริหารงานบุคคล โรงเรียนละ 1 คน และสุ่มครูผู้สอน
โรงเรียนละ 4 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่ายโดยจับสลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนละ 6 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดกลาง 120 คน

2.3 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 17 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็น
ผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยเจาะจงผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน หัวหน้างานบริหารงาน
บุคคล ผู้วิจัยเจาะจงหัวหน้างานบริหารงานบุคคล โรงเรียนละ 1 คน และสุ่มครูผู้สอน
โรงเรียนละ 5 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่ายโดยจับสลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนละ 7 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดกลาง 119 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires)
จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะ
เป็นแนวตรวจจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำนวน 8 ด้าน ซึ่งมีลักษณะ
เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลทางการบริหารงาน
บุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำนวน 4 ด้าน
ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย
และน้อยที่สุด

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็น
แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ
เรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คนได้ค่า ICO ตั้งแต่ 0.8 – 1 และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำนวน 50 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนเท่ากับ 0.962 และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน รายข้ออยู่ระหว่าง 0.295 – 0.797 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเท่ากับ 0.949 และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนรายข้ออยู่ระหว่าง 0.399 – 0.840

4. การจัดการกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

- 4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม
- 4.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด
- 4.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย
- 4.4 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน

5.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

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

5.3.2 สมมติฐานข้อที่ 3 และ 4 การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ (Scheffe – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5.3.3 สมมติฐานข้อที่ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient)

5.3.4 สมมติฐานข้อที่ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเรื่องปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 สรุปผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน ด้านกฎ ระเบียบและข้อบังคับ และด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างาน บริหารงานบุคคล และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการออกจากราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง ตามลำดับ

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน จำแนกตาม สถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านเน้นบทบาทของบุคคล ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านมุ่ง ผลสำเร็จของงาน ด้าน กฎ ระเบียบและข้อบังคับ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้านได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าหัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน ด้าน กฎ ระเบียบและข้อบังคับ ด้านการติดต่อสื่อสาร

และด้านภาวะผู้นำ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทุกด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และ 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน

และหัวหน้างานบริหารงานบุคคลมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลใน จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัยและด้านการออกจากราชการ และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนโดยรวม (X_i) กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน (Y_i) โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .783 ส่วนปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนทั้ง 8 ด้าน และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 8 ด้าน พบว่า มีจำนวน 5

ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวมได้ 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 ± 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

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

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านภาวะผู้นำ ด้านเน้นบทบาทของบุคคล ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน และด้าน กฎ ระเบียบและข้อบังคับ ที่ต้องได้รับการพัฒนา ประกอบด้วย สรุปจากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

7.1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

7.1.1 บทบาทของโรงเรียน

7.1.1.1 โรงเรียนมีระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน

7.1.1.2 โรงเรียนมีการจัดอบรมหรือการจัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ ในการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

7.1.2 บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน

7.1.2.1 ผู้บริหารควรมีทัศนคติที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน เข้าใจผู้อื่น และใช้ภาษาที่ดีทั้งคำพูดและกิริยาการแสดงออกเป็นผู้ที่มีลักษณะที่เป็นมิตร มีทัศนคติที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

7.1.2.2 ผู้บริหารควรมีความใกล้ชิดกับบุคลากร ให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรในทุกด้าน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา หลีกเลี่ยงการเบียดบังผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา รักษาผลประโยชน์ ให้ขวัญ กำลังใจ ให้ความยุติธรรมแก่บุคลากรภายในโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน

7.1.2.3 ผู้บริหารควรเสริมสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร โดยการสนใจเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน เห็นอกเห็นใจกัน การให้อภัยซึ่งกันและกัน และผู้บริหารควรมีทักษะในการสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคลากร เช่น การเปิดเผยตนเอง การไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมีการให้โอกาสในการสื่อสารและแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

7.1.2.4 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลากรส่งเสริมการทำงานร่วมกันแบบประชาธิปไตยหรือการทำงานเป็นทีมควรมีการจัดกิจกรรมภายในโรงเรียนตามโอกาสสำคัญต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่บุคลากร

7.2 ด้านภาวะผู้นำ

7.2.1 บทบาทของโรงเรียน

โรงเรียนมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ ให้ผู้บริหารโรงเรียน มีภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ

7.2.2 บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน

7.2.2.1 ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีวิสัยทัศน์ ในการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันเทคโนโลยี ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถทางการบริหารงานบุคคล มีการพัฒนาและสร้างสรรค์งานอยู่เสมอ และควรเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการทำงานและบริหารงานด้วยกัลยาณมิตร สามารถให้ คำปรึกษาและให้คำแนะนำแก่บุคลากร

7.2.2.2 ผู้บริหารควรบริหารงานโดยการยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารโรงเรียน เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และลักษณะ อันพึงประสงค์ ควรเป็นผู้นำในการสร้างสรรค์

7.2.2.3 ผู้บริหารควรเป็นบุคคลที่มีความน่าเชื่อถือ ทั้งด้าน บุคลิกภาพดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความเป็นธรรม เป็นผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา และต้องมีความเที่ยงตรงและยุติธรรมแก่บุคลากร

7.2.2.4 ผู้บริหารควรเป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร

7.3 ด้านเน้นบทบาทของบุคคล

7.3.1 บทบาทของโรงเรียน

7.3.1.1 โรงเรียนควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในยุคใหม่

7.3.1.2 โรงเรียนควรมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบทบาทของบุคคล มีนโยบายในการส่งเสริมความรู้ของบุคลากร

7.3.1.3 บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดและสร้างสรรค์ ผลงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง

7.3.2 บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน

7.3.2.1 ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำหน้าที่ มีความมุ่งมั่น ในการพัฒนาโรงเรียน และส่งเสริมการพัฒนาบทบาทของบุคลากรให้บุคลากรปฏิบัติงาน ตรงตามความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง

7.3.2.3 ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรภายในโรงเรียน แสดงความสามารถ แสดงบทบาทในความเป็นครู และการปฏิบัติงานตามความถนัดของแต่ละบุคคลได้อย่างเต็มที่

7.3.2.4 ผู้บริหารควรให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรให้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ

7.4 ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน

7.4.1 บทบาทของโรงเรียน

7.4.1.1 โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานแบบ มุ่งผลสำเร็จของการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน และเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมโดยเน้น ที่ผลผลิตและผลลัพธ์

7.4.1.2 โรงเรียนมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในยุคใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม

7.4.1.3 โรงเรียนกำหนดให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานจากระบบงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดการประเมินประสิทธิผลและการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

7.4.1.4 มีระบบพัฒนาอบรมบุคลากรภายในโรงเรียนให้มีความชำนาญในการปฏิบัติงานแบบบูรณาการ

7.4.2 บทบาทของผู้บริหาร

7.4.2.1 ผู้บริหารควรมีความรู้ในการวางแผนกลยุทธ์ การวัดผลการปฏิบัติงานรวมถึงการใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานเพื่อการตัดสินใจ มีการกำหนดปัจจัยหลักของความสำเร็จ มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

7.4.2.2 ผู้บริหารให้การสนับสนุนการทำงาน สร้างวัฒนธรรมและอุดมการณ์ร่วมกัน ในการทำงานที่สร้างสรรค์เป็นโรงเรียนที่มุ่งมั่นทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และมีการส่งเสริมให้บุคลากรภายในโรงเรียนมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศการทำงานแบบเป็นทีม

7.4.2.3 ผู้บริหารควรกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการบริหารงาน บริหารบุคลากรกลุ่มงานและควรสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร รวมทั้งให้โอกาสปรับปรุงงานและดุลยพินิจในการทำงานที่กว้าง

7.5 ด้านกฎ ระเบียบและข้อบังคับ

7.5.1 บทบาทของโรงเรียน

7.5.1.1 โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายการกำกับกับการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบและข้อบังคับของโรงเรียนเพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานของบุคลากร

7.5.1.2 โรงเรียนมีการจัดอบรมเชิงสัมมนาในเรื่องของการทบทวนความรู้เกี่ยวกับ กฎ ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการและที่โรงเรียนได้กำหนดขึ้น

7.5.2 บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน

7.5.2.1 ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายในการบริหารงานของโรงเรียนโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรมตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับไว้อย่าง

ชัดเจน และผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ มีการส่งเสริมให้บุคลากรภายในโรงเรียนปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

7.5.2.2 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรภายในโรงเรียนปฏิบัติตามกฎ ระเบียบและข้อบังคับและผู้บริหารควรให้บุคลากรของโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ ระเบียบต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างความสำคัญและความเข้าใจในแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องร่วมกัน

7.5.2.3 ผู้บริหารควรมีความเคารพและปฏิบัติตามกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนอย่างเคร่งครัดและควรมีความเป็นธรรม มีคุณธรรมและจรรยาบรรณในการใช้กฎ ระเบียบและข้อบังคับในการควบคุมและดูแลบุคลากรของโรงเรียน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผู้วิจัย อภิปรายผลตามผลการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน ด้าน กฎ ระเบียบและข้อบังคับ และด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ในการพัฒนาผลงาน มุ่งเน้นผลสำเร็จของการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ โดยให้ความสำคัญกับกฎ ระเบียบและข้อบังคับ ที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจึงมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสถานศึกษามีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการมุ่งผลสำเร็จของงานและส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฉัตรวิมล เข็มพันธ์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การปฏิบัติงานเชิงรุกและมุ่งมั่นเอาจริงเอาจัง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลการวิจัยของ ปิยะดา น้อยอามาตย์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการวิจัยของ มุกดา คำอานา (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การกับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับ คือ ด้านมุ่งเน้นความสำเร็จ และด้านมุ่งเน้นสังการแห่งตน และด้านมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการออกจากราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษามีกฎระเบียบในการปฏิบัติเกี่ยวกับการออกจากราชการที่ชัดเจน ผู้บังคับบัญชามีการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการในกรณีต่าง ๆ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างเป็นธรรม สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรยึดระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและสังคมอย่างจริงจัง รวมทั้งสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการของนักเรียนและชุมชนที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในสถานศึกษาโดยผ่านกระบวนการที่โปร่งใสและยุติธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนมณี ศิลานุกิจ (2559 , บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องประสิทธิผลการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ใน

ระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา ด้านการรักษาวินัย และด้านการพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยของ ปาริชาติ สติภา (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการวางแผนบุคลากร และด้านการประเมินของบุคลากร ผลการวิจัยของ บัญญัติ เพื่อนสีเมือง (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องประสิทธิผลในการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคคล รองลงมาด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง และด้านการออกจากราชการ

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านเน้นบทบาทของบุคคล ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน ด้าน กฎ ระเบียบและข้อบังคับ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าหัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในความเชี่ยวชาญของบุคลากรเฉพาะตำแหน่ง ให้อิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารคำนึงถึงผลกระทบที่จะมีต่อบุคลากร ใส่ใจบุคลากรให้ความยุติธรรมเคารพสิทธิของบุคลากร รวมทั้งเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพในการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานเป็นทีม มุ่งผลสำเร็จของงานเป็นหลัก โดยยึดหลักความถูกต้องของ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ผ่านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพหลากหลายช่องทาง เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน และเพื่อให้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเกิดผลสำเร็จได้อย่างสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะดา น้อยยามาศย์ (2559, หน้า 126) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ตามความคิดเห็นผู้บริหารและครู จำแนกตามการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วย ไพบูลย์ พจนาน (สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2562) ได้เสนอว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเป็นส่วนสำคัญในการช่วยให้เกิดผลสำเร็จในการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะหากโรงเรียนใดมีปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ดีนั้นย่อมเกิดการพัฒนาในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ และมีความต่อเนื่อง ผู้บริหารจึงเป็นผู้นำที่สำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะที่ดีเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างสูงสุด

3.2 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน ด้าน กฎ ระเบียบและข้อบังคับ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านภาวะผู้นำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรม

องค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ เป็นองค์การที่มีจำนวนบุคลากรมาก การเกิดขึ้นของวัฒนธรรมองค์การจึงเกิดขึ้นได้ง่ายและมีความหลากหลายของวัฒนธรรม โรงเรียนขนาดใหญ่ส่วนมากจะมีวัฒนธรรมองค์การที่ชัดเจนในเรื่องของเอกลักษณ์ประจำโรงเรียน และมีวัฒนธรรมย่อยเกิดขึ้นภายในโรงเรียนเป็นกลุ่ม ๆ เนื่องจากบุคลากรมีการปฏิบัติงานที่ต่างกันแต่เป้าหมายเดียวกัน ส่งผลให้โรงเรียนขนาดใหญ่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมองค์การแต่จะมีวัฒนธรรมหนึ่งที่บ่งบอกถึงเอกลักษณ์ในการเป็นองค์การนั้น ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การให้เกิดผลสำเร็จของการบริหารงานโรงเรียนและการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรวัดณ์ พ้ากระจำจ (2554, หน้า 96) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายคู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ประกอบด้วย เมืองไทย พลาจันทร์ (สัมภาษณ์, 18 กุมภาพันธ์ 2562) ได้เสนอว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดผลสำเร็จในการบริหารหรือจัดการบุคลากรภายในโรงเรียน วัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรจะเห็นได้ว่าโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีวัฒนธรรมการทำงานที่แข่งขันกันสูง มีความหลากหลายของบุคคล ส่งผลให้โรงเรียนขนาดใหญ่มีความหลากหลายของวัฒนธรรมบุคลากรมีความคิดที่แตกต่างกัน และโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีความพร้อมในทรัพยากรทางการบริหารมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กจึงเป็นผลทำให้ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความชัดเจนและหลากหลายมากกว่า

3.3 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัย

วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทุกด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และ 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า มีประสบการณ์ มีความเข้าใจและเห็นถึงความสำคัญของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่เป็นบทบาทสำคัญ ในการวางรากฐานของค่านิยมในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน ซึ่งวัฒนธรรมองค์การ เป็นตัวกำหนดความคิด และการปฏิบัติของบุคลากรเพื่อให้โรงเรียนเกิดการพัฒนาดังกล่าวได้อย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย ทองคำ วรสาร (สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2562) ได้เสนอว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ทำงานมานานย่อมมีประสบการณ์ในการบริหารงาน และการปฏิบัติงานที่มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า เพราะเมื่อมีประสบการณ์มากก็ย่อมผ่านการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงที่มากกว่า ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญในเรื่องของบริบทโรงเรียน การใช้ศิลปะ วิธีการบริหารงานเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีความเห็นต่างกันในเรื่องของวัฒนธรรมองค์การ พงษ์ผจญ พันธุวร (สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2562) ได้เสนอว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล หรือการบริหารงานโรงเรียนนั้น ไม่ว่าจะ เป็น วัฒนธรรมโรงเรียน ผู้บริหาร งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุน หรือการพัฒนาการเรียน การสอนและรวมไปถึงด้านอื่น ๆ หากเราใช้เรื่องของประสบการณ์เข้ามาเป็นตัวแปรหรือใช้ในการพิจารณาแล้ว อาจจะมีมองได้ว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่เข้ามาทำงานก่อนเคยผ่าน ประสบการณ์เหล่านี้มาก่อน จึงอาจจะมองในมุมที่ต่างกับคนที่มีความประสบการณ์น้อยกว่าในเรื่องนั้น ๆ ได้

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างาน บริหารงานบุคคล และครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของ โรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างาน บริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัย และการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และเมื่อพิจารณาเป็น รายคู่ พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและหัวหน้างานบริหารงานบุคคลมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้างาน บริหารงานบุคคลเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบในหน้าที่โดยตรงในการปฏิบัติงานและการ บริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จึงสังเกตเห็นถึงความสำคัญในการบริหารในด้าน การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้าน การออกจากราชการ ตามลำดับ เพื่อให้เกิดการพัฒนาแก่ตัวบุคลากร คำนึงถึงความ ถูกต้องและเป็นธรรมในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิบุรณ สิ้นหัตถ์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3 พบว่า ประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนสูงกว่า ครูผู้สอน ผลการวิจัยของ บุญญิตี เผื่อนสีเมือง (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำ การวิจัยเรื่องประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการ

บริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ในทัศนะระหว่าง ผู้บริหารกับครูผู้สอน พบว่ามีความแตกต่างกัน
 ทั้งโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยของ มานพ
 ไตรโยธี (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการ
 ปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มี
 สถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างาน
 บริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยรวม แตกต่าง
 กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็น
 รายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่
 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัยและด้านการออกจาก
 ราชการ และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการไม่แตกต่างกัน และเมื่อ
 พิจารณาเป็นรายคู่พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็น
 ของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่
 มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนใน
 โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไป
 ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณที่มี
 ความพร้อมกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก จึงส่งผลให้สามารถบริหารงานบุคคล
 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลางอาจมีข้อจำกัด
 ในด้านบุคลากรหลาย ๆ ประการสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิบูรณ์ สิงห์คราม (2553,
 บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3 ที่มีขนาดต่างกัน โดยรวม
 และรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่

มีประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล สูงกว่า โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยของ บัญญัติ เพื่อนสีเมือง (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ตามขนาดโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความแตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลางทั้งโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

4.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่ามีความชำนาญ ในการบริหารงานบุคคล เพราะมีประสบการณ์ในการบริหาร การใช้ทักษะหรือเทคนิคในการโน้มน้าวบุคลากรให้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน ส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนมณี ศิลานุกิจ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องประสิทธิผลการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ Brock (1997, Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลเรื่องครู

ใหม่และเกณฑ์การรับบรรจุครูกับการบริหารการศึกษา พบว่า ในปีแรกก่อนการบรรจุ แต่งตั้งบุคคลเข้าทำงาน ความต้องการ ความคาดหวัง และปัญหาทั่วไป ของครูที่บรรจุใหม่ และรวมถึงการบรรจุแต่งตั้งองค์ประกอบของงานสำหรับการสร้างระบบการให้ความช่วยเหลือล่าช้าในปีการศึกษานั้น ๆ แต่สามารถยืดเวลาออกไปได้ เพื่อให้เกิดผลดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

5. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนโดยรวม (X_i) กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน (Y_i) โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .783 ส่วนปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนทั้ง 8 ด้าน และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน มีความเข้าใจและมีความคิดเห็นว่าปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนนั้นมีความสัมพันธ์กันทางบวก เพราะปัจจัยวัฒนธรรมองค์การไม่ว่าจะเป็นด้านเน้นบทบาทของบุคคล ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน ด้านกฎ ระเบียบและข้อบังคับ และด้านอื่น ๆ ล้วนส่งผลต่อการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะดา น้อยอำมาตย์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การทั้ง 7 ด้านกับประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จีระวัฒน์ พ้ากระจ่าง (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสกลนคร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 23 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 8 ด้าน พบว่ามีจำนวน 5 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 23 โดยรวมได้ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 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 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 23 ได้ร้อยละ 62.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.26902

จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนได้ มีทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านภาวะผู้นำ ด้านเน้นบทบาทของบุคคล ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน และด้านกฎ ระเบียบและข้อบังคับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จและมีการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลต้องอาศัยหลักการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีของการเป็นผู้นำ และส่งเสริมให้บุคลากรภายในโรงเรียนเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำในทุก ๆ ด้าน ผู้บริหารยึดหลักการปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ เน้นบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรตามความสามารถ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงว่าคิดเห็นในการสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างต่อเนื่อง การปฏิบัติงานหรือการบริหารงานของผู้บริหารมีความชัดเจนในเป้าหมายมุ่งผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ โดยมีกฎ ระเบียบที่ค้ำยันเป็นกฎเกณฑ์ในการควบคุมความถูกต้องตามหลักการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและเกิดประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลได้อย่างสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรวิมล เข็มพันธ์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง

วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่าวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จังหวัดนครสวรรค์ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นผู้นำ (X_1) และวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย (X_3) ตามลำดับ โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 35.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.377 งานวิจัยของจิรวัดณ์ พ้ากระจำจ (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสกลนคร พบว่าการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมจังหวัดสกลนคร โดยมีปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นตัวแปรพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยความหลากหลายของบุคลากร ปัจจัยการตัดสินใจ ปัจจัยความสำเร็จของงาน และปัจจัยการให้อำนาจเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสม เท่ากับ .849 มีประสิทธิภาพพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 72

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 23 มีจำนวน 5 ด้าน โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การมีลักษณะของการทำงานที่ให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรทุกคนภายในองค์กร บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน องค์กรมีบรรยากาศของการเป็นมิตรที่ร่วมกันทำงานไว้ใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งมีการสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกันของบุคลากรเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร รองลงมาคือด้านด้านภาวะผู้นำ ด้านเน้นบทบาทของบุคคล ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน และด้าน กฎ ระเบียบและข้อบังคับ ตามลำดับ ดังนั้นควรมีการส่งเสริมปัจจัย

วัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนด้านดังกล่าวให้อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดเพื่อส่งผลถึงประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

1.2 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน ด้าน กฎ ระเบียบและข้อบังคับ และด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ ในการบริหารงานควรมีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และเสริมทักษะการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ เพื่อให้สามารถนำไปพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 และเขตอื่น ๆ ต่อไป

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับตัวแปรที่แตกต่างออกไป เช่น องค์การแห่งการเรียนรู้ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ เป็นต้น

2.3 ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพลงปฏิบัติภาคสนามด้วยการสัมภาษณ์ การสังเกต การมีส่วนร่วมปฏิบัติจริงกับประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่จะช่วยในการพัฒนาสถานศึกษา

2.4 ควรศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน ระหว่างโรงเรียนของรัฐกับโรงเรียนของเอกชน เพื่อจะให้เห็นถึงความคล้ายคลึงหรือแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน