



ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม

วิทยานิพนธ์
ของ
นราดล ยตะโคตร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ตุลาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม

วิทยานิพนธ์
ของ
นราดล ยตะโคตร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ตุลาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING PERSONNEL MANAGEMENT
SUCCESS OF SCHOOLS ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE NAKHON PHANOM

BY

NARADON YATAKOATE

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration and Development
at Sakon Nakhon Rajabhat University

October 2022

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

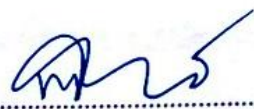


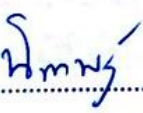
ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ บัณฑิตทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ นราดล ยตะโคตร

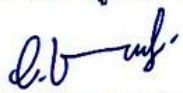
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี) (ดร.บุญมี ก่อบุญ) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

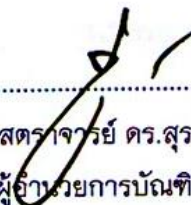
 กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ักษ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

 กรรมการสอบ
(ดร.นิภาพร แสนเมือง) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 28 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือเป็นอย่างดี จาก ดร.บุญมี ก่อบุญ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ ดร.ทรัพย์ศิริ วัณ จันทร์กษ นายอิทธิพล พลเยี่ยมหาญ นายปราโมทย์ เทพกุล นางจันทร์ทิมา เชื้อดวงผุย ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูลในการเสนอแนวทางการพัฒนา ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณพ่อแม่พร้อมด้วยญาติพี่น้องทุกคน ที่คอยให้กำลังใจและ ทุนทรัพย์จรรยาวิชัยสำเร็จลงได้ ขอขอบคุณผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนเรณูนครวิทยานุกูล ทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ และขอบคุณพี่ ๆ น้อง ๆ สาขาการบริหารและ พัฒนาการศึกษา รุ่น 7 ทุกคนที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือให้คำแนะนำเป็นที่ปรึกษา ตลอดจนให้กำลังใจระหว่างการทำวิจัยด้วยดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นวิทยาทาน กตัญญูบูชาแต่บิดา มารดา และบูรพาจารย์ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตน และบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

นราดล ยตะโคตร

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
ผู้วิจัย	นราดล ยตะโคตร
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.บุญมี ก่อบุญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม จำนวน 341 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่ม แบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของ ผู้บริหารโรงเรียน มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.60-1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.43-0.79 และค่าความเชื่อมั่น 0.94 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.42-0.77 และค่าความเชื่อมั่น 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนมมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร 2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านงบประมาณ 4) ด้านบรรยากาศองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ 5) ด้านการพัฒนาบุคลากร และ 6) ด้านการบริหาร แบบมีส่วนร่วม

2. ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. ปัจจัยทางการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_5) ด้านงบประมาณ (X_3) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_6) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_4) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) มีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละเท่ากับ 69 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = .54 + .36X_1 + .48X_5 + .36X_3 + .44X_6 + .22X_4 + .14X_2$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_y = .39Z_1 + .51Z_5 + .38Z_3 + .47Z_6 + .22Z_4 + .15Z_2$$

6. แนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน มีจำนวน 6 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านงบประมาณ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

คำสำคัญ: ปัจจัยทางการบริหาร ความสำเร็จ การบริหารงานบุคคล

TITLE	Administrative Factors Affecting Personnel Management Success of Schools Administrators under The Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom
AUTHOR	Naradon Yatakoate
ADVISORS	Dr. Boonmee Koboorn Asst. Prof. Dr. Akkaluck Pheasa
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2022

ABSTRACT

The purposes of this study was to investigate the administrative factors affect personnel management success of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom. The samples included 341 participants of administrators and teachers under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom, who were selected using stratified random sampling. The instruments used in data collection was a set of 5-rating scale questionnaire, which contained a part of questions about school administrative factors indicated validity index ranged between 0.60–1.00, discrimination power index ranged between 0.43–0.79 and reliability index was at 0.94, and another part comprised questions about personnel management success of school administrators indicated validity index ranged between 0.80–1.00, discrimination power index ranged between 0.42–0.77 and reliability index was at 0.94. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson’s product–moment correlation, and stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows.

1. The components of administrative factors of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom comprised 6 components: 1) Leadership of administrators, 2) Information technology, 3) Budgeting,

4) Organizational climate and culture, 5) Personnel development and 6) Participatory management.

2. The administrative factors that affected the personnel management success of school administrators, as a whole aspect, was at high level.

3. The personnel management success of school administrators, as a whole aspect, was at high level.

4. The administrative factors and the personnel management success of school administrators showed positive correlation at high level and statistical significance at .01

5. The administrative factors of school administrators, namely Leadership of administrators (X_1), Personnel development (X_5), Budgeting (X_3), Participatory management (X_6), Organizational climate and culture (X_4) and Information technology (X_2) were able to predict the personnel management success of school administrators (Y) at statistical significance at .01 with a predictive power at 69. The equation could be summarized in raw scores as follows.

$$Y' = .54 + .36X_1 + .48X_5 + .36X_3 + .44X_6 + .22X_4 + .14X_2$$

and the predictive equation standardized score as

$$Z'_y = .39Z_1 + .51Z_5 + .38Z_3 + .47Z_6 + .22Z_4 + .15Z_2$$

6. The guideline to develop the administrative factors that affected the personnel management success of school administrators comprised six aspects, namely Leadership of administrators, Information technology, Budgeting, Organizational climate and culture, Personnel development and Participatory management.

Keywords: Administrative factors, Success, Personnel management

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	3
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
แนวคิด ทฤษฎีเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล	13
ความหมายของการบริหารงานบุคคล	13
ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล	15
ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล	16
ข้อบ่งชี้ของการบริหารงานบุคคล	17
แนวคิด ทฤษฎีเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหาร	27
ความหมายของปัจจัยทางการบริหาร	27
องค์ประกอบปัจจัยทางการบริหาร	27
ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล ...	41
แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการบริหารงานบุคคล	42
3 วิธีดำเนินการวิจัย	45
ตอนที่ 1 สังเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	46

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหาร กับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	47
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล	53
การวิเคราะห์ข้อมูล	53
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	54
ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	55
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	61
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	61
ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล	62
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	101
ความมุ่งหมายของการวิจัย	101
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	102
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	102
การเก็บรวบรวมข้อมูล	104
การวิเคราะห์ข้อมูล	104
สรุปผลการวิจัย	105
อภิปรายผลการวิจัย	110
ข้อเสนอแนะ	118

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	119
ภาคผนวก	131
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ	133
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	139
ภาคผนวก ค แบบสอบถามยืนยันองค์ประกอบปัจจัยทางการบริหารของ ผู้บริหารโรงเรียนและแบบสอบถามเพื่อการวิจัย	161
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าอำนาจจำแนกและ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	179
ภาคผนวก จ แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอหาแนวทางการพัฒนา ...	187
ประวัติย่อของผู้วิจัย	197

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของขอบข่ายการบริหารงานบุคคล	19
2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยทางการบริหาร	34
3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน	48
4 แผนการดำเนินการวิจัย	58
5 จำนวนและข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน	64
6 ระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม	66
7 ระดับปัจจัยทางการบริหาร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความ สำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม โดยรวมและรายข้อ	67
8 ระดับปัจจัยทางการบริหาร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อความ สำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม โดยรวมและรายข้อ	68
9 ระดับปัจจัยทางการบริหาร ด้านงบประมาณที่ส่งผลต่อความสำเร็จใน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ งานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม โดยรวมและรายข้อ	69
10 ระดับปัจจัยทางการบริหาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผล ต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยรวมและรายข้อ	70
11 ระดับปัจจัยทางการบริหาร ด้านการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อความ สำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม โดยรวมและรายข้อ	72

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 ระดับปัจจัยทางการบริหาร ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมและรายข้อ	73
13 ระดับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม	74
14 ระดับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการวางแผนอัตรากำลัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมและรายข้อ	75
15 ระดับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมและรายข้อ	77
16 ระดับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมและรายข้อ	79
17 ระดับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการออกจากราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมและรายข้อ	81
18 ระดับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมและรายข้อ	83
19 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	85
20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	86

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
21 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม R_2	87
22 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	88
23 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	90
24 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	91
25 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารด้านงบประมาณที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	93
26 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	94
27 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารด้านการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	96

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
28	97
<p>ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม</p>	97
29	181
<p>สรุปผลพิจารณาความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม</p>	181
30	183
<p>สรุปผลพิจารณาความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม</p>	183

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
2 แผนภาพแสดงระยะการวิจัย	57

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องเป็นไปอย่างสลับซับซ้อน จึงทำให้องค์กรหรือหน่วยงานทางการศึกษาที่สามารถช่วงชิงความได้เปรียบทางด้านจัดการศึกษา มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จได้ดีกว่า โดยปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ได้มาเกิดจากความรวดเร็ว (Speed) ในการตอบสนองความต้องการและการมีนวัตกรรม (Innovation) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) การมีบุคลากรที่มีทักษะในการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ โดยในสภาพการณ์ของสังคมที่ความรู้เป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและเป็นสิ่งจำเป็นของการเรียนรู้ต่อการเสริมสร้างความก้าวหน้าให้กับ การปฏิบัติงานและหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ และการดำรงชีวิตอย่างปกติสุข แต่สิ่งหนึ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงนำพ่วงติดมาด้วยคือสัญญาที่บ่งชี้ให้บุคลากรทางการศึกษา ในทุกส่วนฝ่ายเร่งปรับตัวและพัฒนาในการเตรียมความพร้อม เพื่อก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559, หน้า 235)

การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นแนวทางที่มีความสำคัญต่อการปรับเปลี่ยนของการศึกษาให้เป็นการศึกษาที่ดีมีคุณภาพ เครื่องมือที่สำคัญในการปฏิรูปการศึกษาของไทยคือ พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 นับเป็นครั้งแรกที่นโยบายการศึกษาของชาติมีสถานะภาพเป็นพระราชบัญญัติ เป็นการปรับเปลี่ยนครั้งสำคัญทั้งแนวคิดโครงสร้าง และกระบวนการ ด้วยความมุ่งมั่นที่จะยกระดับคุณภาพ การศึกษาไทยและคุณภาพของคนไทยโดยรวมให้สูงขึ้น ภายใต้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการ ศึกษาแห่งชาติดังกล่าว เน้นนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ยึดทางสายกลางบนพื้นฐานของความสมดุลพอดี รู้จักประมาณอย่างมีเหตุผล มีความรอบ

รู้เท่าทันโลกเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตเพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน และความอยู่ดีมีสุขของคนไทย โดยยึด “คน” เป็นศูนย์กลางการพัฒนา (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 8)

การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การเป็น การสรรหาและเสริมสร้างพัฒนาบุคคลให้มีศักยภาพในการปฏิบัติเพื่อให้ได้งานที่มี ประสิทธิภาพถือว่าบุคคลเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุด เพราะเมื่อบุคคลมีการพัฒนา องค์การก็มีการพัฒนาตามไปด้วย (ภัทราวดี ตรีโอบธู, 2559, หน้า 17) ตามที่ สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา (2557, หน้า 43) กล่าวไว้ว่า ภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้ สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนององภารกิจของสถานศึกษา สถานศึกษาจึง มีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนา คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญและจำเป็นต้องจัดทำแผนคัดเลือก สรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร โดยการวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลังคน วิเคราะห์ภารกิจและประเมิน สภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สถานศึกษากำหนดภาระงานสำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

การบริหารงานบุคคลจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารจะต้องมี ความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถสูงในการบริหารงานบุคคลต้องมีการจัดบุคลากร ให้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถจะมีส่วนทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ มีความสุขในการปฏิบัติงานส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจะทำให้บุคลากรมี การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและกระตือรือร้นพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น และการบริหารงาน บุคคลเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญ (คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 57) ซึ่งวิเชียร วิทย์อุดม (2553, หน้า 1) ได้กล่าวว่า ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตามย่อมเกิดจากตัวบุคคลเป็นส่วนสำคัญทั้งนี้เพราะตามหลักการ บริหารงานทั่วไปนั้น แม้ว่าจะมีงบประมาณให้เพียงพอ มีการจัดองค์การ และ การบริหารงานที่ดีมีอุปกรณ์ และวัสดุต่าง ๆ พร้อม ถ้าหากผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไม่มีความรู้ ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัยอันดีแล้วนับเป็น การยากที่การบริหารงานจะบรรลุผลสมตามความมุ่งหมาย

การเสริมสร้างปัจจัยการบริหารที่นำไปสู่การบริหารงานบุคคล นับเป็นเรื่องที่ทำได้ลำบาก เนื่องจากยังขาดแนวทางการปฏิบัติและอีกหลายปัจจัยที่มีส่วนให้เกิดความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ซึ่งในปัจจุบันผู้บริหารในโรงเรียนต่าง ๆ ต้องการบริหารงานโรงเรียนของตนให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานของการจัดการศึกษา ตามที่นักวิชาการอย่าง Reid, David, and Peter (1988) กล่าวว่าโรงเรียนจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ ด้านซึ่งมีความสัมพันธ์กับผู้บริหารการศึกษาในการบริหารงานไปสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วยปัจจัยแรกด้านผู้บริหารซึ่งเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและวิสัยทัศน์ในการบริหารงานของผู้บริหาร ปัจจัยที่สองด้านครูผู้สอนซึ่งเกี่ยวข้องกับคุณภาพการสอนความพึงพอใจในการทำงานของครูและการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ปัจจัยสุดท้ายด้านสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและวัฒนธรรมในการบริหารโรงเรียนให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ (อุมาพร สันตจิตร์, 2552, หน้า 6-7)

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จึงเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้กับโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ขวัญกำลังใจ และได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้วิจัยตระหนักและเห็นความสำคัญจึงสนใจศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบการกำหนดนโยบายในการพัฒนาสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ประกอบด้วยอะไรบ้าง

2. ปัจจัยทางการบริหารส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ระดับใด

3. ความสำเร็จของการบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ในระดับใด

4. ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม หรือไม่ อย่างไร

5. ปัจจัยทางการบริหารมีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อย่างไร

6. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีลักษณะเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

3. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม

5. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม

6. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ในระดับมาก
2. ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยทางการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมมีความสัมพันธ์ในทางบวก
4. ปัจจัยการบริหารมีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ทำให้รู้ปัจจัยทางการบริหารในการบริหารงานบุคคลสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
2. เป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

- 1.1 ปัจจัยทางการบริหาร ประกอบด้วย
 - 1.1.1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

- 1.1.2 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 1.1.3 ด้านงบประมาณ
- 1.1.4 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
- 1.1.5 ด้านการพัฒนาบุคลากร
- 1.1.6 ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 1.2 ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย
 - 1.2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง
 - 1.2.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 - 1.2.3 ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
 - 1.2.4 ด้านการออกจากราชการ
 - 1.2.5 ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2564 ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 51 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,101 คน รวมทั้งสิ้น 2,152 คน จากทั้งหมด 51 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม, 2564, ออนไลน์)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2564 จำนวน 327 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็น 341 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (วาโร เฟิงส์วัตต์, 2551, หน้า 191) โดยวิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

- 3.1 ตัวแปรพยากรณ์ คือ ปัจจัยทางการบริหาร ประกอบด้วย
 - 3.1.1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 - 3.1.2 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 3.1.3 ด้านงบประมาณ

3.1.4 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

3.1.5 ด้านการพัฒนาบุคลากร

3.1.6 ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

3.2 ตัวแปรเกณฑ์ คือ ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล

ประกอบด้วย

3.2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

3.2.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.2.3 ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.2.4 ด้านการออกจากราชการ

3.2.5 ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

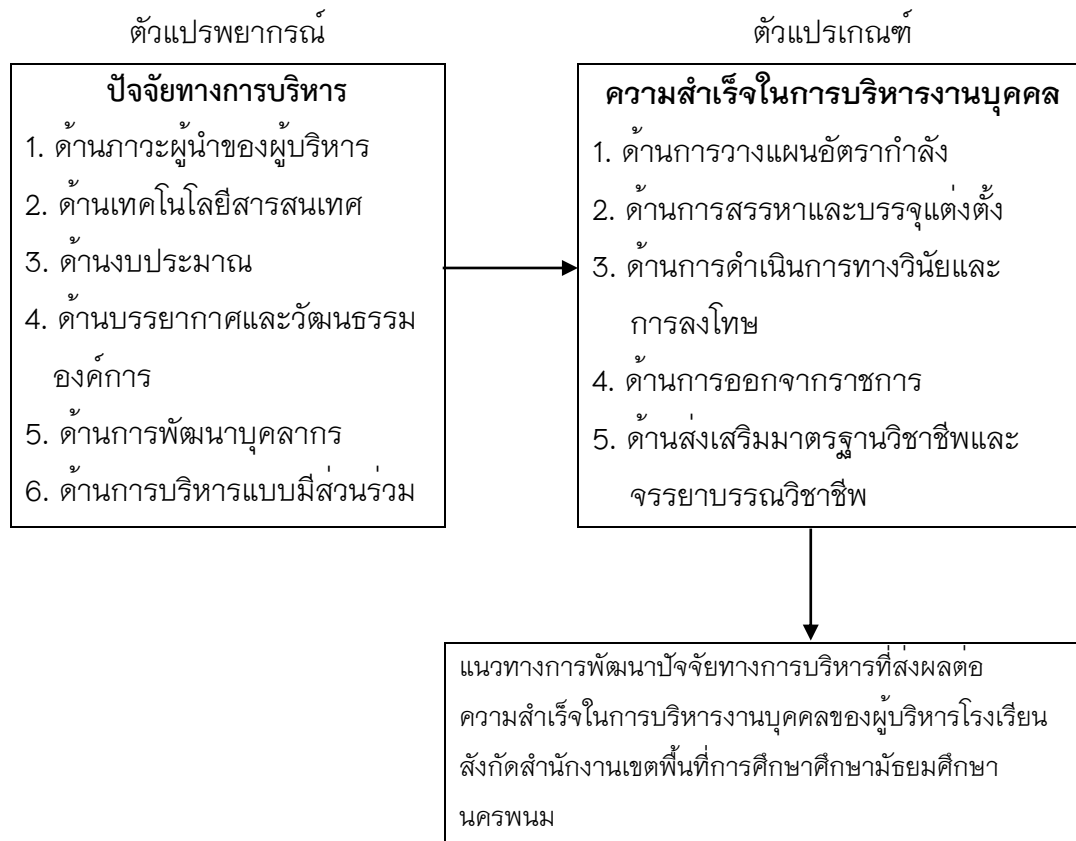
กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล จำนวน 6 ด้าน ตามแนวคิด ธนิต เดชทรัพย์ (2550); ธวัช กรุดมณี (2550); สมคิด บางโม (2551); วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556); ธนกร อัฒจักร (2557); พิกุล ไชยแสน (2557); แพว เฉลิมญาติวงศ์ (2557); กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร (2558); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) และเมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560) ดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านงบประมาณ 4) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 5) ด้านการพัฒนาบุคลากร 6) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2. ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล จำนวน 5 ด้าน ตามแนวคิด การบริหารงานบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ (2550); สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2550); การวางแผนงานด้านการบริหารบุคคล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552); อนิวัช แก้วจำนงค์ (2552); วิทยา ศรีจันทร์หล้า (2553); พิเชิต สุดโต (2554); มาลี สุริยะ (2554); จิราพร รัตนสิงห์ (2556); มณีนุช การุญ (2560) และสุดา ทิพย์ ถวิลโพ (2563) ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 4) ด้านการออกจากราชการ

5) ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง สิ่งที่จะมาสนับสนุนการดำเนินงานทางการบริหารที่ทำให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มี 6 ด้าน ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง หลักการที่ผู้บริหารแสดงองค์ความรู้และขีดความสามารถให้กับบุคคลหรือกลุ่มงานได้ยึดปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด หรืออาจใช้วิธีการโน้มน้าวหรือจูงใจให้บุคคลในโรงเรียนได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ จนนำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.2 เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นการเชื่อมต่อบริการข้อมูลโดยการเก็บรวบรวม การประมวลผล การแสดงผลลัพท์ และการสื่อสารระหว่างหน่วยงานหรือระหว่างบุคคล เพื่อให้ได้เชื่อมโยงกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์อย่างเหมาะสมและตรงตามจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้

1.3 งบประมาณ หมายถึง การวางแผนงบประมาณด้านการจัดทำโครงการ กิจกรรม แผนงานที่ใช้การประมาณค่าใช้จ่ายเงินล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายเงินตามที่กำหนด โดยการบริหารตามขั้นตอนให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งจะมี 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียม การอนุมัติ และการบริหาร

1.4 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง กระบวนการที่ส่งผลต่อบุคคลากรด้านการมีปฏิสัมพันธ์ความร่วมมือและความสามัคคีกันระหว่างบุคคลากรในโรงเรียน โดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำด้านการจัดกิจกรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียนเน้นความเข้าใจในการอยู่ร่วมกันที่นำไปสู่การเรียนรู้ระหว่างผู้ร่วมงานกันในโรงเรียน

1.5 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีความสามารถและทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนอย่างเต็มศักยภาพ โดยให้มีโอกาสลงมือตามความเหมาะสมและขีดความสามารถของบุคลากร แล้วนำผลการประเมินการพัฒนาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน

1.6 การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้สามารถแสดงข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็น รวมถึงการตัดสินใจในด้านของผลประโยชน์และการประเมินผล ที่เป็นค่านิยมของการบริหารงาน

2. ความสำเร็จในการการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ใช้หลักการบริหารงานบุคคลเข้ามาเป็นส่วนในการบริหารจัดการให้เกิดศักยภาพ โดยใช้ทักษะความสามารถ วิธีการต่าง ๆ ที่เป็นข้อช่วยการบริหารงานบุคคลแล้วนำไปสู่การปฏิบัติงานที่เกิดผลสำเร็จตามประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนที่ได้ตั้งวางเป้าหมายเอาไว้ การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในสถานศึกษานับตั้งแต่การได้บุคคลมาปฏิบัติงาน ถูกนำออกมาใช้จนส่งผลสำเร็จต่อการปฏิบัติงานให้ได้มากที่สุด ดังนี้

2.1 การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง การวิเคราะห์และวางแผนงานที่เกี่ยวข้องกับอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน โดยสำรวจตำแหน่งและกำหนดแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับโรงเรียน รวมถึงการดำเนินการขอเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การบริหารงานบุคคล ในด้านการดำเนินส่วนของการสรรหาเพื่อบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนให้ได้มาตามอัตรากำลังกับความรู้ ความสามารถที่จะส่งผลสำเร็จ ในการบริหารโรงเรียน

2.3 การดำเนินการวินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การบริหารงาน บุคคลด้านการดำเนินงานของการกระทำผิดทางวินัยทั้งความผิดวินัยร้ายแรง และความผิด วินัยไม่ร้ายแรง รวมถึงการดำเนินการตามหลักขั้นตอนของการอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา

2.4 การออกจากราชการ หมายถึง การให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาพ้นจากตำแหน่ง ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลาออก จากราชการ หรือการให้ออกจากราชการในเรื่องของไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ ราชการ รวมถึงไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม การออกจากราชการ กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป การให้ออกจากราชการไว้ก่อน กรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิด วินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา และกรณีได้รับ โทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

2.5 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง การบริหารงานบุคคลในด้านการส่งเสริมความรู้ พัฒนาความสามารถ เพิ่มพูน ประสบการณ์เจตคติให้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียนเพื่อเป็นการพัฒนา ตนเองจากการได้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา และการปฏิบัติกรด้านต่าง ๆ รวมถึงได้ จัดทำผลงานจากองค์ความรู้ที่ได้ศึกษาดูงานในภาครัฐและเอกชน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อโรงเรียน

3. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จใน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น หมายถึง วิธีการหรือข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาปัจจัย ทางการบริหารโดยผู้วิจัยนำผลการวิจัยปัจจัยปัจจัยทางการบริหารที่สามารถอำนาจพยากรณ์ ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมากำหนดเป็นแนวทางพัฒนา โดยทำร่างแนวทางพัฒนาไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาให้ความเห็นชอบ

และให้ข้อเสนอแนะ

4. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต ๓ ปีการศึกษา ๒๕๖๔

5. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต ๓ ปีการศึกษา ๒๕๖๔

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล
 - 1.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
 - 1.3 ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล
 - 1.4 ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล
2. แนวคิด ทฤษฎีเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหาร
 - 2.1 ความหมายของปัจจัยทางการบริหาร
 - 2.2 องค์ประกอบปัจจัยทางการบริหาร
3. ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล
4. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล

1. แนวคิด ทฤษฎีเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล

1.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการบุคคล ในการเข้ามาปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตามกรอบแนวทางที่วางแผนไว้ มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้หลายท่าน ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 52) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล ไว้ว่า การบริหารบุคคลเป็นภารกิจงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วางแผนและเสนอแนะการแต่งตั้ง ในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพ มีเกณฑ์การ ประเมินผู้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา ความดีความชอบ จัดทำทะเบียนประวัติของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการส่งเสริม พัฒนา สนับสนุน และสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา

ปกรณ์กฤษ อินทร์มงคล (2550, หน้า 20) อธิบายว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการบริหารกำลังคนขององค์กรผ่านทางการวางนโยบาย กฎระเบียบและขั้นตอนการทำงานเป็นการที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานทั้งในด้าน ปริมาณ คุณภาพ และระยะเวลาที่เหมาะสม

พระเสด็จ ปภัสสรโร (2554, หน้า 18) ได้ให้ความหมายการบริหารงานบุคคล ไว้ว่า กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนับตั้งแต่การกำหนด นโยบายการบริหารงานบุคคล การวางแผนกำลังคน การสรรหาและ เลือกรับ การชำระ รักษาบุคลากรการพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอการควบคุม การประเมินผล การปฏิบัติงานและการให้พ้นจากงานโดยวิธีการต่าง ๆ ตั้งแต่โอน ย้าย ให้ออก ไล่ออก ปลดออก และเกษียณอายุ เป็นต้น เพื่อให้ได้คนที่มีประสิทธิภาพสูงสุดคงอยู่กับองค์กร ตราบนานเท่านาน

ดวงเดือน ดิยะบุตร (2556, หน้า 13) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ การจัดการให้มีการใช้ทรัพยากรบุคคลให้ปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยอาศัยกระบวนการกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนด้านกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม เงินเดือนและ ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย ขวัญกำลังใจ และการบำรุงรักษา การจูงใจบุคลากร และการประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อให้การ ปฏิบัติงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่เน้นการจัดการ เกี่ยวข้องกับบุคคลให้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ที่จะทำให้มีประสิทธิภาพสูงสุดที่เป็น ประโยชน์ต่อองค์กรหรือหน่วยงานได้ตลอดถึงการบำรุงรักษาให้การส่งเสริมและพัฒนาให้ ประสพผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

1.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานจะให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายได้นั้นต้องอาศัยองค์ประกอบหลายอย่างไม่ว่าจะเป็น ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน วัสดุอุปกรณ์ เงิน ขั้นตอนการบริหารจัดการ รวมไปถึงด้านข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ และสิ่งสำคัญที่จะทำให้ได้ตามเป้าหมาย

คือ ผู้บริหารมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน จัดระบบองค์กร บริหารจัดการบุคคล การประสานงานฝ่ายต่าง ๆ และควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนของการบริหาร และมีนักวิจัยและนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ดังนี้

พรพรรณ อินทรประเสริฐ (2550, หน้า 75) ได้กล่าวไว้ว่า

การบริหารงานด้านบุคคลในสถานศึกษามีความสำคัญมากเพราะเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารองค์กร หากสถานศึกษาใดประกอบไปด้วยบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง คือมีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะในงานหลักมีคุณธรรม และจรรยาบรรณที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษาย่อมส่งผลให้สถานศึกษาแห่งนั้นมีทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพ

พิศาล สร้อยสุหระ และคณะ (2551, หน้า 50) อธิบายว่า การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญของทุกหน่วยงาน ทั้งนี้เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนหรือสถานศึกษาจะต้องมีครูเป็นทรัพยากรบุคคลที่เป็นหลักในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียนการดำเนินงานด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัวมีอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล ได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถได้รับการยกย่อง เชิดชู มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความก้าวหน้ามั่นคงในวิชาชีพ เหล่านี้จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นอย่างมาก

สาริณี ดอพอ (2553, หน้า 19) ให้ความเห็นว่าการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเพราะช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เพราะการบริหารงานบุคคลนั้นเป็นสื่อกลางในการประสานงานระหว่างแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์การเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้นอีกทั้งเป็นการช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารงานบุคคลดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ

ภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การและผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยส่วนรวมมีความสุขความเข้าใจที่ดี

จากความสำคัญข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นข้อข่ายงานที่สำคัญในการบริหารจัดการให้ได้มาของบุคลากรตามความเหมาะสมกับตำแหน่งปฏิบัติงาน รวมถึงหลักการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ ความสามารถ ให้ขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงานที่จะเป็นผลสำเร็จตามเป้าหมาย และรวมไปถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่จะเป็น บุคคล เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ล้วนเป็นสิ่งที่ขับเคลื่อนการบริหารงานสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาที่สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

1.3 ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล

หน่วยงานหรือองค์กรจะสามารถปฏิบัติงานไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลต้องอาศัยหลักการบริหารงานบุคคลเข้ามาขับเคลื่อนในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพแก่หน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งหลักการบริหารงานบุคคลเป็นหลักการที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลได้ และมีนักวิจัยและนักวิชาการได้กล่าวถึงหลักการบริหารงานบุคคล ดังนี้

พิชิต สุกโต (2554, หน้า 28) กล่าวถึงหลักการบริหารงานบุคคลว่า หลักการบริหารงานบุคคลเป็นสิ่งที่ต้องใช้เทคนิควิธีการ ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิด มีทักษะด้านการแสวงหาและการใช้ข้อมูลข่าวสาร ใช้หลักการระบบอุปถัมภ์ และระบบคุณวุฒิ ใช้หลักความสามารถ หลักความเสมอภาค หลักความมั่นคง หลักกรรมทางพระพุทธศาสนา มาช่วยเป็นแนวทางในการบริหารเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานให้ได้ผลในแง่ของประสิทธิภาพของการใช้บุคลากรและการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประสบผลสำเร็จ

สร้อยสน นพารัมย์ (2554, หน้า 25) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคลมี 3 ประการ ได้แก่ การบริหารงานบุคคลในระบบคุณธรรมโดยยึดเอาความรู้ความสามารถของคนเป็นสำคัญ ซึ่งตรงข้ามกับระบบอุปถัมภ์ ที่ยึดเอาความพึงพอใจของผู้มีอำนาจเป็นเกณฑ์ ไม่มีระบบแบบแผนที่แน่นอน ในการบริหารงานบุคคลของระบบราชการควรใช้ระบบคุณธรรมเพราะจะทำให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน

นิภาดา พรหมเมือง (2560, หน้า 30) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคล เป็นความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยต้องพิจารณาความรู้ความสามารถของบุคคล พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งต้องเป็นผู้มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นกลาง รู้จักประสานความร่วมมือระหว่างกันและให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะทำให้งานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้

กล่าวโดยสรุป ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ใช้ หลักการบริหารงานบุคคลเข้ามาเป็นส่วนในการบริหารจัดการให้เกิดศักยภาพ โดยใช้ทักษะความสามารถ วิธีการต่าง ๆ ที่เป็นข้อบ่งชี้การบริหารงานบุคคลแล้วนำไปสู่การปฏิบัติงานที่เกิดผลสำเร็จตามประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนที่ได้ตั้งวางเป้าหมายเอาไว้

1.4 ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลและการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อกำหนดเป็นขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 76-77) ได้กล่าวถึงขอบข่ายและภารกิจงานด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การจัดสรรอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 4) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 6) การลาทุกประเภท 7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 8) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 9) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน 10) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 11) การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ 12) การออกจากราชการ 13) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ 14) การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 16) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ 17) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 18) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 19) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 20) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 51) กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ดังนี้ 1) ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง 2) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 3) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 4) การออกจากราชการ

การวางแผนงานด้านการบริหารบุคคล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 6-7) กล่าวถึงขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาว่าสถานศึกษามีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ ซึ่งมีขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานบุคคลดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย และ 5) การออกจากราชการ

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2552, หน้า 14) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการจัด การทรัพยากรมนุษย์ใน 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) การดำเนินการให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เหมาะสม 2) การดำรงรักษาบุคคลในองค์กร 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 4) การให้พ้นจากงาน

วิทยา ศรีจันทร์หล้า (2553, หน้า 18) ได้กล่าวว่าขอบข่ายการบริหารงานบุคคลมี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากราชการ

พิชิต สุตโต (2554, หน้า 69) กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยครุภัณฑ์มี 6 ด้าน คือ 1) ด้านการดำเนินงานธุรการของสถานศึกษา 2) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 3) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 4) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 5) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 6) ด้านการออกจากราชการ

มาลี สุริยะ (2554, หน้า 60) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาใน 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง 2) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 3) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 4) ด้านการออกจากราชการ

จิราพร รัตนสิงห์ (2556, หน้า 26) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลที่นำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยนั้นได้มาจากการสรุปและสังเคราะห์ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548) เพราะขอบข่ายดังกล่าวมีความสอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากราชการ

มณีนุช การุญ (2560, หน้า 52) ได้ศึกษาสภาพปัญหาผลสำเร็จและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ได้ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลที่จะใช้ในการวิจัย จำนวน 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากราชการ

สุดาทิพย์ ถวิลไพโร (2563, หน้า 45) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ซึ่งได้กรอบแนวคิดการบริหารบุคคล 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการสรรหาและคัดเลือก 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และ 6) ด้านการออกจากราชการ

จากทัศนะหรือจากผลงานวิจัยของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจะนำมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นองค์ประกอบขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

ขอบข่าย การบริหารงานบุคคล	นักการศึกษา										รวม	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2550)	การวางแผนงานด้านบริหารบุคคล ฯ (2552)	อนิวัช แก้วจันทร์ (2552)	วิทยา ศรีจันทร์เหล่า (2553)	พิชิต สุดโต (2554)	มาลี สุริยะ (2554)	ฉราพร รัตนสิงห์ (2554)	มณีमुख การุญ (2560)	สุดาทิพย์ ฤทธิไพโร (2563)			
1. การวางแผนอัตรากำลัง	√		√	√	√	√	√	√	√	√	9	90	√
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	√										1	10	
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	√	√	√		√	√		√	√	√	8	80	√
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	√										1	10	
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อน ขั้นเงินเดือน	√										1	10	
6. การลาทุกประเภท	√										1	10	
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	√	√									2	20	
8. การดำเนินการทางวินัยและ การลงโทษ	√	√	√		√	√	√	√	√		8	80	√
9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ ออกจากราชการไว้ก่อน	√										1	10	
10. การรายงานการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ	√										1	10	
11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์	√										1	10	
12. การออกจากราชการ	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	10	100	√
13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียน ประวัติ	√					√					2	20	

ตาราง 1 (ต่อ)

ขอบข่าย การบริหารงานบุคคล นักการศึกษา	นักการศึกษา												
	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2550)	การวางแผนงานด้านบริหารบุคคล ฯ (2552)	อนิวัช แก้วจำนงค์ (2552)	วิทยา ศรีจันทร์ทล้า (2553)	พิชิต สุดโต (2554)	มาลี สุริยะ (2554)	จิราพร รัตนสิงห์ (2554)	มณีमुख การุญ (2560)	สุชาติพิทย์ ฤทธิไพโร (2563)	รวม	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	√						√				1	10	
15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร	√			√						√	3	30	
16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ	√									√	2	20	
17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	10	100	√
18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจรรยาบรรณสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	√										1	10	
19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา	√										1	10	
20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	√			√							2	20	

จากตาราง 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของขอบข่ายการบริหารงานบุคคล มีนักวิชาการได้นำเสนอเกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารงานบุคคลดังกล่าว ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากความถี่เกี่ยวกับแนวคิดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป หรือร้อยละ 50 จะได้องค์ประกอบของขอบข่ายการบริหารงานบุคคลที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยในการศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 5 ด้าน คือ 1) การวางแผน อัตรากำลัง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 4) การออกจากราชการ และ 5) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ในแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

นิพนธ์ หลุยใจบุญ (2551, หน้า 8) กล่าวว่า การวางแผนและการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การคาดการณ์ล่วงหน้า เพื่อจะกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราโดยพิจารณาจากจำนวนนักเรียน ขนาดของสถานศึกษาเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีวิทยฐานะ เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง ตามมาตรฐานตำแหน่งมาตรฐานวิทยฐานะ

สารีณะ ดอปอ (2553, หน้า 7) อธิบายว่า การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง ขั้นตอนของการบริหารงานบุคคลที่มุ่งที่จะพยายามให้มีกำลังคนเพียงพอปฏิบัติภารกิจขององค์การให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ในอนาคต ประกอบด้วย ปัญหาข้อบกพร่องต่าง ๆ ของกำลังคนอย่างละเอียดเพื่อวางแผนอย่างมีเป้าหมายไปสู่การแก้ไขปรับปรุงโดยเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่แล้วในปัจจุบันมีการพิจารณาถึงจำนวนประเภทของบุคลากรที่จำเป็นจะต้องสรรหาเข้ามาปฏิบัติงานใหม่หรือที่จะต้องออกไปจากองค์การตามกรอบของกรมต้นสังกัดกำหนดและสถานศึกษาดำเนินการตามความต้องการในการแสวงหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงคุณสมบัติความรู้ความสามารถที่เหมาะสม

มาราณี สัสดีวงศ์ (2554, หน้า 7) กล่าวว่า การวางแผนกำลังคน หมายถึง การคาดการณ์หรือการพยากรณ์ความต้องการด้านบุคลากรว่ามีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีจำนวนที่เพียงพอและมีความพร้อม ในการปฏิบัติงานตลอดเวลา

พรทิพย์ กันทวี (2558, หน้า 5) ได้สรุปว่า การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การวิเคราะห์ การสำรวจและวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนดตำแหน่งร่วมกับตัวแทนชุมชนและคณะกรรมการสถานศึกษาและการเก็บรวบรวมข้อมูลการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งไว้อย่างเป็นระบบ

ภัทราวดี สงฆ์ภราดร (2559, หน้า 11) ได้สรุปว่า การวางแผนและการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การคาดการณ์ล่วงหน้าเพื่อที่จะกำหนดจำนวนตำแหน่ง และอัตราโดยพิจารณาจากจำนวนนักเรียน ขนาดของสถานศึกษา รวมทั้งระดับการการศึกษาเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีวิทยฐานะ เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งตามมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ

สรุปได้ว่า การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง การวิเคราะห์และวางแผนงานที่เกี่ยวข้องกับอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน โดยสำรวจตำแหน่งและกำหนดแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับโรงเรียน รวมถึงการดำเนินการขอเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

มรกต วัฒนศักดิ์ (2551, หน้า 8) ได้กล่าวว่า การสรรหาและคัดเลือกบุคคล คือ การดำเนินงานเกี่ยวกับกระบวนการที่จะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การรับสมัครบุคลากร การประเมินและการตัดสินใจ ในการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง บุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และการจูงใจคนเข้าสู่งาน

มาราณี สัสดีวงศ์ (2554, หน้า 8) กล่าวว่า การสรรหาบุคลากร หมายถึง การแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถของบุคลากรแต่ละคนที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ตามจำนวนที่ต้องการมาปฏิบัติในองค์การ โดยทำเป็นกระบวนการตั้งแต่การศึกษา สภาพปัญหาและความต้องการด้านบุคลากร การวางแผนกำลังคน การคัดเลือกบุคลากร การปฐมนิเทศ การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการบรรจุแต่งตั้ง

โสภณ สวดยุทธ (2557, หน้า 30) ได้สรุปว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการค้นหาบุคคลที่จะเข้ามาทำงานและเร่งรัดให้เข้าสมัครงานในองค์กร ส่วนการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การรับบุคคลเข้าทำงานการมอบหมายหน้าที่ การงาน หรือกำหนดหน้าที่การงานให้รับผิดชอบในตำแหน่งหนึ่งในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การบริหารงานบุคคลในด้านการดำเนินงานของการสรรหาเพื่อบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนให้ได้มาตามอัตรากำลังกับความรู้ ความสามารถที่จะส่งผลสำเร็จในการบริหารโรงเรียน

3. ด้านการดำเนินการทางวินัยและการรักษาวินัย

กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร (2558, หน้า 7) ได้สรุปว่า การดำเนินการทางวินัย และการรักษาวินัยหมายถึง การดำเนินการที่เกี่ยวกับกรณีความผิดวินัยของข้าราชการ ทั้งที่ร้ายแรงและไม่ร้ายแรง และการป้องกันการกระทำผิดวินัย

ภัทรวดี สงฆ์ภรณ์ (2559, หน้า 11) ได้สรุปว่าด้านการดำเนินการทางวินัยและรักษาวินัย หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ขยันหมั่นเพียรรักษาประโยชน์ของทางราชการและต้องปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัดการเสริมสร้าง และพัฒนาครูและบุคลากรให้มีระเบียบวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

สรุปได้ว่า การดำเนินการวินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การบริหารงานบุคคลด้านการดำเนินงานของการกระทำผิดทางวินัยทั้งความผิดวินัยร้ายแรง และความผิดวินัยไม่ร้ายแรง รวมถึงการดำเนินการตามหลักขั้นตอนของการอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. ด้านการออกจากราชการ

โสภณ เกียรติพนโยธิน (2555, หน้า 51) ได้ให้ความหมายของการออกจากราชการ หมายถึง การที่บุคคลหลุดพ้นจากหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติอยู่หรือพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของทางราชการ โดยไม่ได้รับเงินเดือนของหน่วยงานนั้น ๆ ต่อไป เนื่องจากการลาออกการลดจำนวนพนักงานล้นงาน การออกเพราะมีเหตุเสียหาย เกษียณอายุหรือทุพพลภาพ

กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร (2558, หน้า 7) ได้สรุปว่า การออกจากราชการ หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการออกจากราชการทุกกรณีไม่ว่าจะเป็นกรณีการลาออกจากราชการ การให้ออกจากราชการกรณีที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่ผ่านออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติ

ภัทรวดี ตรีโษษฐ์ (2559, หน้า 10) ได้สรุปว่า การออกจากราชการ หมายถึง กระบวนการ เมื่อข้าราชการและบุคลากรพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบการปฏิบัติงานของทางราชการ โดยไม่ได้รับเงินเดือนของหน่วยงานนั้น ๆ ต่อไป เนื่องจากการลาออกผู้บังคับบัญชาสั่งให้ออก ไล่ออก กรณีมีมลทินมัวหมอง เกษียณอายุ หรือ ทุพพลภาพ และเสียชีวิต

สรุปได้ว่า การออกจากราชการ หมายถึง การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ้นจากตำแหน่ง ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลาออกจากราชการ หรือการให้ออกจากราชการในเรื่องของไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ รวมถึงไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป การให้ออกจากราชการไว้ก่อน กรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา และกรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

5. ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

กึ่งไผ่ แสงแก่นสาร (2558, หน้า 7) ได้สรุปว่า การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ ก่อนการเลื่อนตำแหน่งและกรณีไม่ผ่านการเลื่อนวิทยฐานะ รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในกรณีปกติและกรณีพิเศษด้วย

ภัทรวดี ตริโษษฐ์ (2559, หน้า 10) สรุปว่า ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง การดำเนินการให้บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนทำงานอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และทำงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีคุณภาพ ประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจของโรงเรียน

ภัทรวดี สงฆ์ภรณ์ (2559, หน้า 11) ได้สรุปว่าการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง การดำเนินการของผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพมีผลงานเป็นที่ประจักษ์และประเมินผลงานเพื่อบ่งชี้ความชอบได้แก่ การบันทึกคำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เงินวิทยพัฒนา การจัดสวัสดิการและเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และได้รับการดูแลในด้านต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และการพัฒนาในด้านต่าง ๆ

สรุปได้ว่า การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง การบริหารงานบุคคลในด้านของการส่งเสริมความรู้ พัฒนาความสามารถ เพิ่มพูนประสบการณ์เจตคติให้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียนเพื่อเป็นการพัฒนา

ตนเองจากการได้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา และการปฏิบัติการด้านต่างๆ รวมถึงได้จัดทำผลงานจากองค์ความรู้ที่ได้ศึกษาดูงานในภาครัฐและเอกชน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน

2. แนวคิด ทฤษฎีเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหาร

2.1 ความหมายของปัจจัยทางการบริหาร

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของปัจจัยทางการบริหาร ดังนี้

เปรมชัย สโรบล (2550, หน้า 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียน หมายถึง ทรัพยากรพื้นฐานสำคัญที่โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้านำมาใช้เป็นปัจจัยในการจัดการศึกษาให้ดำเนินไปได้ด้วยดี บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งในแง่ปรัชญาปณิธาน วิสัยทัศน์ และภารกิจที่กำหนดไว้ซึ่งปัจจัยบริหารหรือทรัพยากรบริหาร

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555, หน้า 6) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

คำเตียง กำเกลี้ยง (2556, หน้า 5) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่เอื้อต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน

พัชรารัตน์ แสงวงศ์ (2556, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง เหตุหรือการกระทำใด ๆ ของการใช้ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครู

แพว เฉลิมญาติวงศ์ (2557, หน้า 10) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์การ ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร และด้านผลตอบแทนของครู

สรุปได้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง สิ่งที่จะมาสนับสนุนการดำเนินงานทางการบริหารที่ทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

2.2 องค์ประกอบปัจจัยทางการบริหาร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของปัจจัยทางการบริหาร ไว้ดังนี้

ถนัด เศรษฐทรัพย์ (2550, หน้า 21) กล่าวว่า ทรัพยากรหรือปัจจัยที่นักบริหารต้องให้ความสนใจเพื่อให้การดำเนินการตามวัตถุประสงค์ขององค์การประสบความสำเร็จซึ่งประกอบด้วยปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. คน คือ ทรัพยากรบุคคลที่เป็นหัวใจขององค์การ ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในการจัดการ
2. เงิน คือ ปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การดำเนินการต่อไปได้
3. วัสดุ คือ วัตถุดิบซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญไม่แพ้ปัจจัยอื่น ๆ จำเป็นต้องมีคุณภาพและมีต้นทุนที่ต่ำ เพราะมีผลกระทบต่อต้นทุนการผลิต
4. เครื่องจักร คือ เครื่องจักรอุปกรณ์ ที่มีศักยภาพที่ดีจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการผลิตเช่นกัน

ธวัช กรุดมณี (2550, หน้า 6) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

1. การพัฒนาตน หมายถึง กระบวนการ วิธีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถพัฒนาปรับปรุงตนเองให้เกิดการเปลี่ยนที่ดีขึ้น โดยการนำความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ที่หลากหลายมาประยุกต์ใช้การปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพจนองค์การบรรลุประสิทธิภาพอย่างมีประสิทธิภาพ
2. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สภาพความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์การที่มีต่องานที่ได้ปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถโดยความรู้สึกที่ดีเหล่านี้เกิดมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ
3. การมุ่งเน้นผลงาน หมายถึง การแสดงออกมาถึงพฤติกรรมส่วนบุคคลที่ต้องการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและนำมาซึ่งความภาคภูมิใจในงานเมื่องานนั้นประสบความสำเร็จ
4. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมกลุ่มกันปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์การให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่มีร่วมกัน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละคนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจนงานบรรลุเป้าหมายจนประสบความสำเร็จ

5. การสื่อสาร หมายถึง การส่งข่าวสารหรือความคิดเห็นผ่านช่องทางในการติดต่อสื่อสารทั้งภายใน ภายนอกองค์การเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจอันจะนำซึ่งการดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์การ
6. การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการที่ใช้ข้อมูลสารสนเทศใช้ความเป็นเหตุเป็นผลในการพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอย่างรอบคอบ เพื่อเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีเหมาะสมกับองค์การและจะทำให้องค์การเกิดประโยชน์สูงสุด
7. ภาวะผู้นำขององค์การ หมายถึง การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในการมีวิสัยทัศน์ นำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยมุ่งเน้นบุคลากรได้ร่วมมือปฏิบัติหน้าที่จนบรรลุเป้าหมาย ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
8. ทรัพยากรและเทคโนโลยี หมายถึง ความสามารถขององค์การในการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ การมีทรัพยากรในการปฏิบัติงานเพียงพอ มีเทคโนโลยีที่เหมาะสมและสามารถนำทรัพยากรและเทคโนโลยีไปใช้ในการดำเนินงานตามนโยบายและแผนงานขององค์การจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
9. นโยบายและการปฏิบัติ หมายถึง การตัดสินใจล่วงหน้าในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาไปสู่การดำเนินงานให้เป็นไปตามปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษาจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
10. โครงสร้างองค์การ หมายถึง การจัดแบ่งฝ่ายรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ โดยมีการเชื่อมโยงทุกภาคส่วนองค์การไว้ด้วยกัน มีความคล่องตัวในการประสานงาน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจน ผ่านการกระจายอำนาจและการตัดสินใจไปสู่ผู้ปฏิบัติโดยตรง
11. การกระจายอำนาจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคลและบริหารทั่วไป ไปสู่คณะครูและคณะกรรมการสถานศึกษามากที่สุด โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้และความเหมาะสมเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย
12. วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนความคิด ความเชื่อค่านิยม และแนวปฏิบัติที่บุคลากรในองค์การแสดงออกมาอย่างเป็นเอกลักษณ์ร่วมกันมาอย่างยาวนานต่อเนื่องจนกลายเป็นกฎ ระเบียบ หรือแนวทางปฏิบัติของสมาชิกในองค์การ

13. ความสัมพันธ์กับชุมชน หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เอื้อประโยชน์ช่วยเหลือพึ่งพาระหว่างกันโดยระดับความสัมพันธ์กับชุมชนที่เกิดมาจากการจัดโครงสร้างองค์การ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย และการกระจายอำนาจการบริหารและการตัดสินใจให้ชุมชนมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและร่วมวางแผนมากที่สุด

14. บรรยากาศขององค์การ หมายถึง สภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของบุคลากรในองค์การทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ มีความคิดใกล้ชิด ใฝ่หาใจซึ่งกันและกันให้ความช่วยเหลือสนับสนุนต่อกัน

15. รางวัลและการตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนที่องค์การมอบให้แก่บุคลากรทั้งในรูปแบบรางวัลตอบแทนภายนอกและรางวัลตอบแทนภายในจากการปฏิบัติงานในหน้าที่จนบรรลุวัตถุประสงค์ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม

สมคิด บางโม (2551, หน้า 63) กล่าวว่าปัจจัยในการบริหารมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่

1. คนหรือบุคคล (Man) เป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมขององค์การนั้น ๆ
2. เงิน (Money) ใช้สำหรับเป็นค่าจ้างและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ
3. วัสดุสิ่งของ (Material) หมายถึงอุปกรณ์เครื่องใช้ เครื่องมือต่าง ๆ รวมทั้งอาคารสถานที่ด้วย

4. การบริหารจัดการ (Management) หมายถึงความรู้เกี่ยวกับการจัดการ

พิกุล ไชยแสน (2557, หน้า 89) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) บรรยากาศของสถานศึกษา 3) นโยบายและการปฏิบัติ 4) ความร่วมมือจากชุมชน 5) งบประมาณ 6) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และ 7) เทคโนโลยีสารสนเทศ

ธนกร อัฒจักร (2557, หน้า 37) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 27 ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) การมีส่วนร่วม 3) ทรัพยากรการเรียนการสอน 4) การติดต่อสื่อสาร 5) การทำงานเป็นทีม และ 6) การจูงใจ

แพรว เฉลิมญาติวงศ์ (2557, หน้า 30) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มี 3 ปัจจัย ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านองค์การ ประกอบด้วย โครงสร้างสถานศึกษา จุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ระเบียบและข้อตกลง การติดต่อสื่อสาร ความมั่นคงของสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษาและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

2. ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร ประกอบด้วย ความเป็นผู้นำการบริหารจัดการบังคับบัญชาและการสนับสนุนของผู้บริหาร

3. ปัจจัยด้านผลตอบแทนของครู ประกอบด้วย เงินเดือนและผลตอบแทนสวัสดิการต่าง ๆ ลักษณะงานการได้รับการยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัย ความรู้ความสามารถของข้าราชการครู ความเอาใจใส่นักเรียน การให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในโรงเรียน

กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร (2558, หน้า 22) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจ 2) แรงจูงใจ 3) ทักษะคติในการทำงาน 4) บรรยากาศองค์การ 5) ลักษณะงานที่ทำ และ 6) เทคโนโลยี

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ (2559, หน้า 181-183) กล่าวถึง ปัจจัยที่ควรคำนึงในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ว่าในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ควรคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ด้านนโยบายขององค์กร (Organization Policy) ปัจจัยด้านการกำหนดนโยบายขององค์กร ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพราะจะเกี่ยวข้องกับการกำหนดพันธกิจและวิสัยทัศน์ องค์กรด้วยทั้งนี้ เพราะการวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยรวมจะต้องมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายและนโยบายขององค์กร ซึ่งจะต้องกำหนดว่าองค์กรจะมีทิศทางไปทางไหน อย่างไรเพื่อที่ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์จะได้วางแผนทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรได้อย่างเหมาะสม

2. ด้านโครงสร้างขององค์กร (Organization Structure) การวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จะต้องมีความสอดคล้องกับโครงสร้างขององค์กรกล่าวคือ องค์กรได้มีการจัดโครงสร้างในลักษณะใดเป็นแบบแบนราบ หรือ เป็นแบบลำดับชั้น เช่น ถ้าเป็นการจัดโครงสร้างแบบลำดับชั้นที่มีสายการควบคุมบังคับบัญชาเป็นการ

วางแผนทรัพยากรมนุษย์ก็อาจจะมีข้อขัดแย้งมากกว่าการจัดโครงสร้างแบบแผนราบ
ที่มีสายการควบคุมบังคับบัญชาชั้นน้อย เป็นต้น

3. ด้านวัฒนธรรมขององค์กร (Organization Culture) การวางแผนด้าน
ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จะต้องพิจารณาถึงวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร ซึ่งเป็น
แนวปฏิบัติที่บุคลากรได้ปฏิบัติเป็นระยะเวลานานและเป็นสิ่งที่ดีซึ่งจะไปเสริมวิสัยทัศน์และ
พันธกิจขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ถ้ามีความ
สอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมหลักขององค์กรแล้ว จะเป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้เกิด
แรงผลักดันให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จมากขึ้นตามไปด้วย

4. ด้านบุคลากรในองค์กร (Organization Workforce) การวางแผนด้าน
ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จะต้องพิจารณาถึงบุคลากรโดยรวมทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นจำนวน
เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในงาน หรืออื่น ๆ ซึ่งผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์
จะต้องนำมาใช้การวางแผนเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรโดยรวมทั้งหมด เช่น
จำนวนผู้ที่เกษียณอายุหรือคิดจะลาออก จำนวนตำแหน่งที่จะว่างลงจำนวนและโอกาส
ของผู้ที่สามารถจะเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เป็นต้น เพื่อที่ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์จะได้
นำมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและประเมินถึงแนวโน้มต่าง ๆ เกี่ยวกับบุคลากรของ
องค์กรได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

5. ด้านลักษณะงาน (Characteristic of Job) การวางแผนด้านทรัพยากร
มนุษย์ในองค์กร จะต้องพิจารณาถึงลักษณะของงานที่จะปฏิบัติว่า จะต้องใช้บุคลากรที่มี
คุณสมบัติอย่างไร งานนั้นมีความยากง่ายมากน้อยแค่ไหน ต้องใช้บุคลากรที่มีคุณลักษณะ
พิเศษอะไรบ้าง เพื่อที่ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์จะได้ใช้ในการวางแผนเพื่อการสรรหาและ
การคัดเลือกให้เหมาะสมกับลักษณะของงาน และตรงกับความต้องการของหน่วยงาน

6. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) การวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ใน
องค์กร จะต้องพิจารณาถึงสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร
โดยเฉพาะสิ่งแวดล้อมภายนอกนั้นบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องคำนึงถึงชุมชนและสังคม
รวมทั้ง กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย เช่น การยอมรับของชุมชน ความหลากหลายของ
แรงงาน เป็นต้น

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง
ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 23 ได้ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เสนอแนะไว้

5 ปัจจัย ประกอบด้วย นโยบายสู่การปฏิบัติ กระบวนการบริหารบุคลากร งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร และบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

Steers (1991, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 26)

ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร ดังนี้ 1) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 2) โครงสร้างการบริหารที่เหมาะสม 3) เทคโนโลยีและระบบงาน 4) การติดต่อสื่อสาร 5) ระบบสารสนเทศ 6) การจูงใจ 7) ภาวะผู้นำ 8) การสร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม 9) การบริหารจัดการ 10) การมีส่วนร่วม และ 11) การพัฒนาบุคลากร

จากทัศนะหรือจากผลงานวิจัยของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจะนำมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นองค์ประกอบปัจจัยทางการบริหาร ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยทางการบริหาร

ปัจจัยทางการบริหาร	นักการศึกษา										รวม	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
	ณัฏ เดชทรัพย์ (2550)	ธวัช การอุดมณี (2550)	สมคิด บางโม (2551)	พิบูล ไชยแสน (2557)	ชนกร อัดจักษ์กร (2557)	แพรว เฉลิมญาติวงศ์ (2557)	กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร (2558)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559)	เมรินทกาด พัฒนทรัพย์พิศาล (2560)	Steers อังถึงโน วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556)			
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	√	√	√	√	√	√				√	7	70	√
2. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ		√		√			√	√	√	√	6	60	√
3. โครงสร้างองค์การ		√				√		√		√	4	40	
4. เทคโนโลยีสารสนเทศ	√	√	√	√			√		√	√	7	70	√
5. การติดต่อสื่อสาร		√			√					√	3	30	
6. การจูงใจ		√			√		√			√	4	40	
7. การสร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม		√								√	2	20	
8. การบริหารแบบมีส่วนร่วม		√		√	√			√		√	5	50	√
9. การพัฒนาบุคลากร	√	√	√					√	√	√	6	60	√
10. การปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลต่อกันและกัน										√	1	10	
11. กระบวนการควบคุมการปฏิบัติงาน										√	10	10	
12. นโยบายสู่การปฏิบัติ		√		√					√		3	30	
13. งบประมาณ	√	√	√	√	√	√			√		7	70	√
14. ทัศนคติในการทำงาน							√				1	10	
15. ความพึงพอใจ							√				1	10	
16. ลักษณะงานที่ทำ							√	√			2	20	

ตาราง 2 (ต่อ)

นักการศึกษา	ปัจจัยทางการบริหาร												
	ณัฏ เดชทรัพย์ (2550)	ธีรัช การุณเดณี (2550)	สมคิด บางโม (2551)	พิบูล ไชยแสน (2557)	ชนกร อัดจักษ์กร (2557)	แพรว เฉลิมญาติวงศ์ (2557)	กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร (2558)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559)	เนรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560)	Steers อังถึงโน วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2566)	รวม	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
17. การทำงานเป็นทีม		√			√						2	20	
18. ความสัมพันธ์กับชุมชน		√		√							2	20	
19. การมุ่งเน้นผลงาน		√									1	10	
20. การตัดสินใจ		√									1	10	

จากตาราง 2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยทางการบริหารมีนักวิชาการได้นำเสนอเกี่ยวกับองค์ประกอบของปัจจัยทางการบริหารดังกล่าว ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากความถี่เกี่ยวกับแนวคิดปัจจัยทางการบริหารที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป หรือร้อยละ 50 จะได้องค์ประกอบของปัจจัยทางการบริหารที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยในการศึกษาในครั้งนี้

ปัจจัยทางการบริหารตามทัศนะของนักวิชาการทั้ง 10 คน ผู้วิจัยได้ใช้คุณลักษณะที่นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกัน คือ มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป จาก 10 คน หรือคิดเป็นร้อยละมากกว่า 50 จะได้ 6 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) เทคโนโลยีสารสนเทศ 3) งบประมาณ 4) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 5) การพัฒนาบุคลากร และ 6) การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555, หน้า 16) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการที่บุคคลที่เป็นผู้นำใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้บุคคลหรือ

กลุ่มยอมรับและปฏิบัติในสิ่งที่ผู้นำต้องการ ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ผู้นำหรือกลุ่มองค์กรกำหนดไว้

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 37) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถที่จะใช้อิทธิพลของผู้นำในการชักจูงให้บุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคล มีพฤติกรรมคล้อยตามและยอมรับปฏิบัติหรือดำเนินกิจกรรม ที่นำไปสู่ความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความเห็นใจ

คำเตียง กำเก็ลียง (2556, หน้า 29) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการบริหารสามารถ นิเทศติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกลสร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงานสามารถประสานงานกับบุคคล หรือหน่วยงานต่าง ๆ สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ธนกร อัจฉกร (2557, หน้า 38) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่เป็นผู้นำใช้อำนาจในการเป็นผู้นำต่อบุคคลอื่นให้ปฏิบัติในสิ่งที่ ตนต้องการตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง หลักการที่ผู้บริหารแสดงองค์ความรู้ และขีดความสามารถให้กับบุคคลหรือกลุ่มงานได้ยึดปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด หรืออาจใช้วิธีการโน้มน้าวหรือจูงใจให้บุคคลในโรงเรียนได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ จนนำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. เทคโนโลยีสารสนเทศ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศไว้ แตกต่างกัน ดังนี้

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555, หน้า 27) ได้สรุปว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีที่ใช้จัดการสารสนเทศ เป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องตั้งแต่การเก็บรวบรวม ข้อมูล การประมวลผล การแสดงผลลัพธ์ การทำสำเนา และการสื่อสารโทรคมนาคมเพื่อให้ได้สารสนเทศที่เหมาะสมและสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

คำเตียง กำเก็ลียง (2556, หน้า 32) ได้สรุปว่า การใช้เทคโนโลยีเป็น การที่นำอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่เหมาะสม เช่น การนำคอมพิวเตอร์เป็นสื่อการเรียน การสอน เอาความรู้ ความคิด วิธีการทางวิทยาศาสตร์ ศิลปะและอุปกรณ์ไปประยุกต์ ใช้ในงานในด้านต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติ ทั้งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้นในการดำเนิน การเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์
 วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 44) สรุปไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศและ
 การสื่อสาร หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้มากลับกรองให้เป็นข้อมูลสารสนเทศ การใช้
 คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ การค้นหาข้อมูลข่าวสารเพื่อการเรียนรู้
 และการเผยแพร่ข้อมูล

สรุปได้ว่าเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นการเชื่อมต่อ
 ข้อมูลโดยการเก็บรวบรวม การประมวลผล การแสดงผลลัพธ์ และการสื่อสารระหว่าง
 หน่วยงานหรือระหว่างบุคคล เพื่อให้ได้เชื่อมโยงกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์อย่าง
 เหมาะสมและตรงตามจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้

3. งบประมาณ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของงบประมาณไว้แตกต่างกัน
 ดังนี้

สมศักดิ์ กรอบสูงเนิน (2552, หน้า 25) ได้สรุปว่า งบประมาณ หมายถึง
 แผนงานที่จัดทำขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษร และแสดงออกมาในรูปแบบโครงการ กิจกรรม
 ต่าง ๆ ที่มีการกะประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอนคือ 1 ปี
 หรือที่เรียกกันว่า ปีงบประมาณ โดยต้องจัดการบริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการลงทุน
 เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามแผนที่วางไว้ และต้องอนุมัติหรือความเห็นชอบจากหน่วย
 เหนือเพื่อใช้จ่ายในหนึ่ง ๆ จะมีขั้นตอนของการกระทำ 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียม
 การอนุมัติ และการบริหาร

ปราณี สาไพวัฒน์ (2558, หน้า 29) ได้สรุปว่า งบประมาณ เป็นเงินที่ทาง
 ราชการจัดสรรให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สิ่งที่เป็นอุปสรรคเข้ามาเกี่ยวข้องกับ
 บริหารงบประมาณของสำนักงาน คือ อิทธิพลของความถดถอยทางเศรษฐกิจนโยบายของ
 รัฐบาล อย่างไรก็ตามการบริหารงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องมี
 การวางแผนการใช้งบประมาณให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐาน และกฎเกณฑ์ที่
 เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบไปด้วยระบบบัญชี และวิธีการต่าง ๆ ในการตรวจสอบการจัดการ
 งบประมาณเกี่ยวกับรายรับ - จ่ายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะต้องให้สอดคล้อง
 กับหลักการทางเศรษฐศาสตร์ หลักการบริหารรวมทั้งหลักการคลังทั่วไป

สรุปได้ว่า งบประมาณ หมายถึง การวางแผนงบประมาณด้านการจัดทำ
 โครงการ กิจกรรม แผนงานที่ใช้การประมาณค่าใช้จ่ายเงินล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้

จ่ายเงินตามที่กำหนด โดยการบริหารตามขั้นตอนให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งจะมี 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียม การอนุมัติ และการบริหาร

4. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 118) กล่าวว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะหรือสภาพแวดล้อมของงานที่รับรู้โดยผู้ปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียน สามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้โดยผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน

อัคราภรณ์ มาตรา (2555, หน้า 34) ได้สรุปไว้ว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ความผ่อนคลาย ความเอื้ออาทรและจริงใจความเป็นสถานศึกษาและหมู่คณะการกล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ๆ ความรักความภาคภูมิใจในโรงเรียน และการมีปฏิสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้

คำเตียง ก่าเกลี้ยง (2556, หน้า 34) ได้สรุปไว้ว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร เป็นลักษณะโดยรวมอย่างเป็นระบบตามสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพความรู้สึกมีต่อองค์กรทั้งเกิดจากค่านิยม ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณีในความพยายามที่จะแสดงออกมาถึงจิตวิญญาณของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและการปรับตัวกับระบบความสัมพันธ์ทางสังคมภายใต้สภาพแวดล้อมที่ต่างกัน

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า 29) ได้สรุปไว้ว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สภาพการทำงานที่บุคลากรในโรงเรียน มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความเอื้ออาทรต่อกัน ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นกล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ มีการปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงใจไม่แบ่งแยก มีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียงและมีความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง กระบวนการที่ส่งผลต่อบุคลากรด้านการมีปฏิสัมพันธ์ความร่วมมือและความสามัคคีกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียน โดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำด้านการจัดกิจกรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียนเน้นความเข้าใจในการอยู่ร่วมกันที่นำไปสู่การเรียนรู้ระหว่างผู้ร่วมงานกันในโรงเรียน

5. การพัฒนาบุคลากร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้แตกต่างกัน ดังนี้

อัชราภรณ์ มาตรา (2555, หน้า 32) ได้สรุปว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง วิธีการต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นสมาชิกให้พัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาทั้งระบบไม่แยกส่วนการมีนโยบายและมาตรการในการพัฒนา การมุ่งเพิ่มขีดความสามารถ การมุ่งให้เป็นกลไกสำคัญในการจัดการเรียนการสอนการเข้าถึงถึงความสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงความต้องการและจำเป็นที่แท้จริง

ชมพล ภูบาล (2556, หน้า 37-38) กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรน่าจะมี ความหมายรวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้เป็นประโยชน์และสอดคล้องกับความต้องการของตลาด
2. การเพิ่มพูนอัตราการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์สูงสุดเต็มที่
3. การค้นหาวิธีการ และเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ เช่น การสร้างนวัตกรรม (Innovation) สร้างภาวะผู้นำ (Leadership) สร้างความเต็มใจที่จะทำงานให้องค์กร
4. สร้างบรรยากาศองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยสร้างโครงสร้างขององค์การที่เหมาะสมกับประเภทของธุรกิจและลักษณะงาน(Organizational Structure) ให้เกิดความพอใจในการทำงาน ลดขั้นตอนต่าง ๆ จากโครงสร้างแนวตั้ง (Vertical Approach) ให้เป็นโครงสร้างแนวระนาบ (Horizontal Approach) คือ Flat not tall และให้จิ๋วแต่แจ๋ว (Small is Beautiful)
5. เปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องความรับผิดชอบ(Responsibility) สร้างจริยธรรมในอาชีพ (Workethics) สร้างความซื่อสัตย์ (Honesty) สร้างความมีส่วนร่วมในงาน (Accountability) สร้างวินัยให้เกิดขึ้น (Disciplines) โดยเฉพาะวินัยแห่งตน

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีความสามารถและทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนอย่างเต็มศักยภาพ โดยให้มีสอดคล้องตามความเหมาะสมและขีดความสามารถของบุคลากร แล้วนำผลการประเมินการพัฒนาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน

6. การบริหารแบบมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ซาธุณี เหมือนโพธิ์ทอง (2554, หน้า 22) ได้สรุปความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นการบริหารที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกผูกพันและร่วมรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้ร่วมกันตัดสินใจจะนำพาให้สมาชิกทุกคนร่วมมือกันดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จต่อไป

ระวีวรรณ หงส์กิตติยานนท์ (2557, หน้า 24) ได้สรุปความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชน มีส่วนเข้าร่วมคิดพิจารณา กำหนดนโยบายขององค์กรและร่วมตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรม โครงการต่าง ๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายสนองความต้องการ ความพึงพอใจให้กับผู้ทำงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

ไพสิน ทิพย์करण (2558, หน้า 12) ได้สรุปความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งทางด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการบริหารงานในองค์กร

โคภิตา คล้ายหนองสรวง (2558, หน้า 20) ได้สรุปความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า คือ กระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงานอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิด ของการแบ่งอำนาจหน้าที่ จัดให้มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และให้ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้สามารถแสดงข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็น รวมถึงการตัดสินใจในด้านของผลประโยชน์และการประเมินผล ที่เป็นค่านิยมของการบริหารงาน

3. ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล ดังนี้

วาทีตยา ราชภัทที (2561, หน้า 34) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่าปัจจัยทางการบริหารมีทั้งหมด 9 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) การพัฒนาบุคลากร
- 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 3) การจูงใจ
- 4) โครงสร้างองค์การ
- 5) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
- 6) การติดต่อสื่อสาร
- 7) การบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 8) งบประมาณ
- 9) เทคโนโลยีสารสนเทศ

ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร

ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 31) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ พบว่าปัจจัยทางการบริหารมีทั้งหมด 8 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
- 2) โครงสร้างองค์การ
- 3) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 4) การติดต่อสื่อสาร
- 5) การจูงใจ
- 6) ภาวะผู้นำ
- 7) การบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 8) การพัฒนาทีมงาน

โดยรวมพบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน กับประสิทธิผลโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ด้านการพัฒนาทีมงานด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และด้านการจูงใจ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้ โดยสามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ได้ร้อยละ 46.80

สรุปจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยทางการบริหารถือเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานรวมทั้งยกระดับสมรรถนะการบริหารงานบุคคลให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของสถานศึกษา ปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กันทางบวก

ทำให้ปัจจัยทางการบริหารส่งต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
ได้

4. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จใน การบริหารงานบุคคล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่
ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล ดังนี้

สุภชัย สุนามเจริญกุล (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่องแนวทาง
พัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนรวมไทยพัฒนา 5 จังหวัดตาก สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ผู้วิจัยกำหนดกรอบการหาแนวทางพัฒนาการ
บริหารงานบุคคลของโรงเรียนรวมไทยพัฒนา 5 อำเภอพบพระ จังหวัดตาก โดยการ
สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 17 คนโดยผลการศึกษา สรุปได้ดังนี้ 1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง
และการกำหนดตำแหน่งพบว่า ปัญหาด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนด
ตำแหน่ง คือ ควรมีการวิเคราะห์และประเมินความต้องการกำลังคนของสถานศึกษายังไม่
เป็นการวางแผนและกำหนดอัตรากำลังของสถานศึกษายังไม่เป็นรูปธรรมในเชิงปฏิบัติจัด
ให้มีการกำหนดแผนงานบุคคลากรไว้ในแผนยุทธศาสตร์ยังไม่ชัดเจน ควรสนับสนุนการมี
ส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการวางแผนงานบุคคลยังขาดความชัดเจนในเชิง
ปฏิบัติมีการวิเคราะห์งาน ให้มีความเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรยังไม่เป็น
รูปธรรม ในเชิงปฏิบัติการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานยังไม่เป็น
รูปธรรมชัดเจน 2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า ปัญหาด้านการสรรหาและ
บรรจุแต่งตั้ง คือการบรรจุแต่งตั้งครูผู้สอนไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา
ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะว่าควรมีการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานยังไม่
ตรงกับความรู้และความสามารถของบุคลากรกำหนดภาระงานของบุคลากรของแต่ละ
คนยังไม่ชัดเจน ควรมีการกระจายงานแก่บุคลากรยังไม่เหมาะสมและยังทั่วถึงให้บุคลากร
ในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพิจารณาและสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานค่อนข้าง
น้อย การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานควรมีระบบคุณธรรม 3. ด้านการเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่าควรมีการศึกษวิเคราะห์ความต้องการในการ
พัฒนาตนเองของบุคลากร ให้ต่อเนื่องในเชิงปฏิบัติตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญได้ให้
ข้อเสนอแนะว่า

ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรให้ต่อเนื่องและกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นรูปธรรมชัดเจน และมี การติดตามและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร นอกจากนี้ต้องมีการประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบให้บุคลากร ให้ชัดเจนในเชิงปฏิบัติและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน 4. ด้านวินัยและการดำเนินงานทางวินัยตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะว่าควรประชุมชี้แจงให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการปฏิบัติตามระเบียบวินัยที่กำหนดชี้แจงและกำหนดแนวทางหรือมาตรการป้องกันมิให้บุคลากรกระทำผิดวินัย มีการยกย่องบุคลากรที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างตามแบบแผนและระเบียบของทางราชการ

5. ด้านการออกจากราชการตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ได้ให้ข้อเสนอแนะควรมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงก่อนการตัดสินใจว่าบุคลากรขาดคุณสมบัติทั่วไปยังไม่เป็นรูปธรรมในเชิงปฏิบัติควรพิจารณาก่อนให้บุคลากรลาออกจากราชการ อนุญาตหรือยับยั้งครุที่ขอลาออกจากราชการตามโครงการเกษียณก่อนกำหนด ควรพิจารณาก่อนการดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม

ภัทรวดี ตรีโษษฐ์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนที่นำเสนอเพื่อการพัฒนา มี 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ

เดือนใจ คล้ายแก้ว (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่องแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า 1) สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคคล ต่ำสุดได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล 2) แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนงาน

บุคคล 2) ด้านการจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงาน 3) ด้านการพัฒนาบุคคล 4) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

สรุปจากการศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลมีแนวทางที่หลากหลาย ผู้วิจัยจึงได้เสนอแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลมาหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม และเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยทางการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1 ลักษณะของเครื่องมือ
 - 2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหาร

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อใช้เป็นขอบเขตด้านเนื้อหาในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและศึกษาปัจจัยทางการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยสังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารจากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสารงานวิจัย จำนวน 10 แหล่ง ตามแนวความคิดของนักวิชาการและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่จากแหล่งข้อมูล และสรุปผลโดยใช้เกณฑ์ค่าความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ซึ่งเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 50 ของความถี่ทั้งหมด
3. การยืนยันองค์ประกอบปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งมีการดำเนินการ ดังนี้
 - 3.1 สร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำ
 - 3.2 เก็บรวบรวมข้อมูลองค์ประกอบปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน (รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ในภาคผนวก ก หน้า 135) ดังนี้
 - 3.2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก มีตำแหน่งวิชาการ ตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป 2 คน
 - 3.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีคุณวุฒิระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา 3 ท่าน
 - 3.3 การวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยเลือกยืนยันองค์ประกอบปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนจากผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นตรงกันทั้ง 5 ท่าน หรือร้อยละ 100 ของความถี่ทั้งหมด

ตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยทางการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วยผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2564 ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 51 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,101 คน รวมทั้งสิ้น 2,152 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม, 2564, ออนไลน์)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 327 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็น 341 คน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (วารสาร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) การได้มาของกลุ่มตัวอย่าง มีขั้นตอนดังนี้

1.2.1 ผู้วิจัยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น ได้แก่ ขนาดเล็ก 34 โรงเรียน ขนาดกลาง 12 โรงเรียน และขนาดใหญ่ 5 โรงเรียน

1.2.2 ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม สุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลากแบบใส่คืนในสัดส่วน ร้อยละ 60 ดังนั้นจะได้โรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่มจำนวน 30 โรงเรียน โดยแบ่งตามขนาดดังนี้

1.2.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 20 โรงเรียน

1.2.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 7 โรงเรียน

1.2.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 โรงเรียน

1.2.3 ผู้บริหารโรงเรียน เลือกแบบเจาะจงในกลุ่มตัวอย่างในข้อ 1.2.2 ซึ่งจะได้ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 30 คน

1.2.4 ครูผู้สอน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในสัดส่วนร้อยละ 25 โดยการจับสลากแบบใส่คืนตามโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในข้อ

1.2.2 ซึ่งจะได้จำนวนครูผู้สอน 311 คน ดังนี้

1.2.4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 116 คน

1.2.4.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 96 คน

1.2.4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 99 คน

รวมกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำนวนทั้งสิ้น 341 คน รายละเอียดดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

ขนาด โรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
โรงเรียน ขนาดเล็ก	1. คำเตยอุปถัมภ์	1	35	36	1	9	10
	2. ศรีโคตรบูรณ์	1	37	38	1	9	10
	3. ศรีบัวบานวิทยาคม	1	34	35	1	9	10
	4. วังกระแสวิทยาคม	1	21	22	1	5	6
	5. กุดาไก่อวิทยาคม	1	32	33	1	8	9
	6. ธรรมโฆสิตวิทยา	1	16	17	1	4	5
	7. โคกสว่างประชาสรรค์	1	21	22	1	5	6
	8. มหาชัยวิทยาคม	1	20	21	1	5	6
	9. กุดฉิมวิทยาคม	1	19	20	1	5	6
	10. นาถอนพัฒนา	1	24	25	1	6	7
	11. ดงดาวแจ้พัฒนศึกษา	1	21	22	1	5	6
	12. พระซองสามัคคีวิทยา	1	32	33	1	8	9

ตาราง 3 (ต่อ)

ขนาด โรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
โรงเรียน ขนาดเล็ก (ต่อ)	13. ธรรมมากรวิทยานุกูล	1	19	20	1	5	6
	14. วังยางวิทยาคม	1	20	21	1	5	6
	15. ไชยบุรีวิทยาคม	1	26	27	1	7	8
	16. รามราชพิทยาคม	1	27	28	1	6	7
	17. เชียงยืนวิทยา	1	13	14	1	3	4
	18. ภูลังกาพิทยาคม	1	21	22	1	5	6
	19. หนองบ่อวิทยานุกูล	1	13	14	1	3	4
	20. หนองโพธิ์พิทยาคม	1	13	14	1	3	4
รวม		20	464	484	20	116	136
โรงเรียน ขนาด กลาง	1. ปลาปากวิทยา	1	48	49	1	12	13
	2. มัชฌิมพัชรกิตติยาภา 1 นครพนม	1	45	46	1	11	12
	3. อุ่มเหมาประชาสรรค์	1	43	44	1	11	12
	4. นาแกพิทยาคม	1	59	60	1	15	16
	5. บานแพ่งพิทยาคม	1	69	70	1	17	18
	6. นาหวาพิทยาคม	1	63	64	1	16	17
	7. โพนสวรรค์ราษฎร์พัฒนา	1	57	58	1	14	15
รวม		7	384	468	7	96	103
โรงเรียน ขนาดใหญ่	1. นครพนมวิทยาคม	1	177	178	1	44	45
	2. เรณูนครวิทยานุกูล	1	114	115	1	29	30
	3. นาแกสามัคคีวิทยา	1	105	107	1	26	27
รวม		3	396	399	3	99	102

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด สำหรับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้แบบสอบถามตอบ ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 6 ด้าน คือ

1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
3. ด้านงบประมาณ
4. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร
6. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 5 ด้าน คือ

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
4. ด้านการออกจากราชการ
5. ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนชิลไลเคอร์ท ซึ่งกำหนดเกณฑ์น้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหาร/ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตนครพนม อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหาร/ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตนครพนม อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหาร/ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหาร/ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตนครพนม อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหาร/ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตนครพนม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน เพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือจากทฤษฎี หลักการ แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน แล้วร่างเป็นข้อคำถามที่ครอบคลุมเนื้อหา เมื่อร่างเสร็จนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

3. นำแบบสอบถามที่ปรับแก้แล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา การใช้ถ้อยคำของแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นและให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
 ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
 ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
 เสร็จแล้วนำคะแนนที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม

กับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้กำหนดคุณสมบัติของ
 ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ดังนี้

3.1 อาจารย์ผู้สอน ทางการบริหารการศึกษา ที่มีตำแหน่งวิชาการตั้งแต่
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป หรือมีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์ในด้านการ
 ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน

3.2 ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป
 มีคุณวุฒิระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์บริหาร
 ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

3.3 ครูผู้สอน ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษมีคุณวุฒิระดับ
 ปริญญาโททางการศึกษา และมีประสบการณ์การสอน ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

โดยได้ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC) ดังนี้ แบบสอบถาม
 เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน มีความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60-1.00
 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
 มีความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60-1.00

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญไปนำเสนอ
 คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจเพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับผู้บริหารและครูผู้สอน
 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก
 คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ได้ค่าอำนาจจำแนก
 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ตั้งแต่ 0.43-0.79
 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 ได้ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จ
 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ตั้งแต่ 0.42-0.77 และค่าความเชื่อมั่น
 เท่ากับ 0.94

6. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือเรียนผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร เพื่อทำหนังสือขออนุญาตฯ ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาานครพนม เพื่อให้ออกหนังสือแจ้งขอความร่วมมือจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่ม ตัวอย่างให้ช่วยขออนุญาตฯ แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง สำหรับโรงเรียนที่สามารถดำเนินการได้ และส่งทางช่องทางรับเอกสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาานครพนม พร้อมใส่ซองเปล่าติดแสตมป์ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืน ผู้วิจัยทางไปรษณีย์ หรือช่องรับเอกสารของเขตพื้นที่

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งไปเก็บข้อมูลทั้งหมด จำนวน 341 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 341 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการหาค่าสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. ระดับปัจจัยทางการบริหารและความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ใช้สถิติพื้นฐาน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์แปล ผลคะแนนค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหาร/ความสำเร็จในการบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหาร/ความสำเร็จในการบริหารบุคคลของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหาร/ความสำเร็จในการบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหาร/ความสำเร็จในการบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหาร/ความสำเร็จในการบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม วิเคราะห์โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน แล้วนำค่าที่คำนวณได้มาทำการแปลผลในรูปความสัมพันธ์โดยมีหลักการ ดังนี้ (วารุ เฟิงส์วส์ดี, 2551, หน้า 307)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.70 – 1.00	ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง
0.40 – 0.60	ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง
0.10 – 0.30	ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับต่ำ

4. การศึกษาศึกษาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 การวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC)

2.2 วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมดังวิธีการของเพียร์สัน

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

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1 สมมติฐานข้อ 1 ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม และสมมติฐานข้อ 2 ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.2 สมมติฐานข้อ 3 ปัจจัยทางการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีความสัมพันธ์ทางบวก ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

3.3 สมมติฐานข้อ 4 ปัจจัยการบริหารมีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

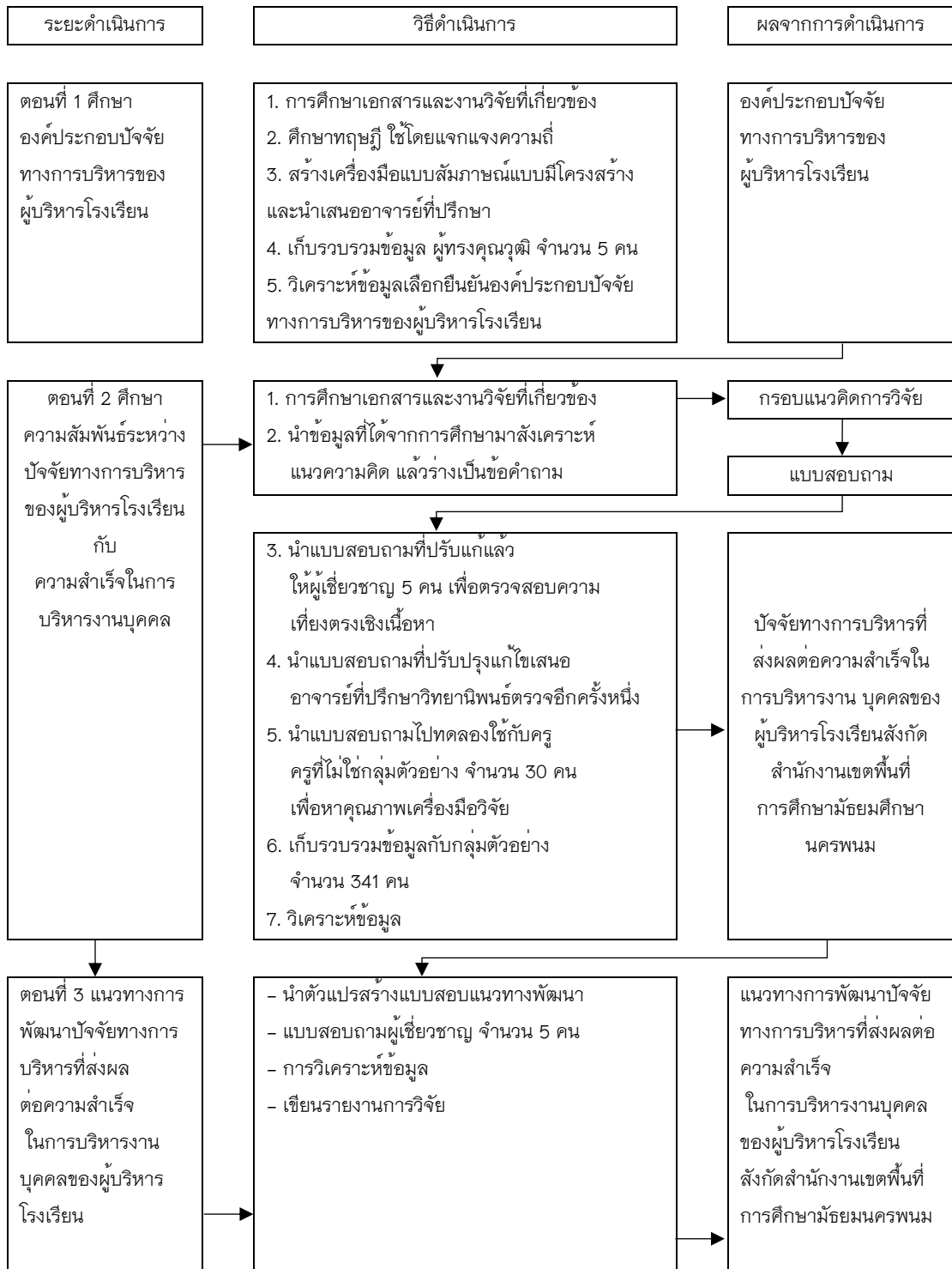
**ตอนที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ
ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม**

ผู้วิจัยได้หาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ซึ่งจะนำผลการวิจัยปัจจัยทางการบริหารของที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนได้ มากำหนดเป็นแนวทางพัฒนา โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. รวบรวมข้อคำถามและเครื่องมือในแบบสอบถาม โดยสร้างคำนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อครอบคลุมในเนื้อหาปัจจัยทางการบริหาร
2. เมื่อร่างเสร็จนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษา ร่วม เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
3. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาให้ความเห็นชอบ และให้ข้อเสนอแนะ โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแนวทางการพัฒนา จำนวน 5 คน (รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ในภาคผนวก ก) มีคุณสมบัติ ดังนี้
 - 3.1 อาจารย์ผู้สอน ทางการบริหารการศึกษา ที่มีตำแหน่งวิชาการตั้งแต่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป หรือมีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์ในด้านการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน
 - 3.2 ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปและมีคุณวุฒิระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน
 - 3.3 ครูผู้สอน ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปและมีคุณวุฒิระดับปริญญาโททางการศึกษาและมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน
4. นำมาวิเคราะห์ โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) ใช้เกณฑ์ร้อยละ 80 ขึ้นไปแล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ต่อไป
5. สรุปผลนำเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมต่อไป

วิธีการดำเนินการวิจัยที่กล่าวมาสามารถสรุปเป็นภาพประกอบ และตารางได้

ดังนี้



ภาพประกอบ 2 แผนภาพแสดงระยะการวิจัย

ตาราง 4 แผนการดำเนินการวิจัย

ระยะของการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้
ตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน	1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. ศึกษาทฤษฎีที่ใช้โดยแจกแจงความถี่ 3. สร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา 4. เก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน 5. วิเคราะห์ข้อมูลเลือกยืนยันองค์ประกอบปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน	1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	1. สังเคราะห์เชิงเนื้อหา	พฤษภาคม 2564 ถึง มิถุนายน 2564	องค์ประกอบปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน
ตอนที่ 2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล	1. วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมนครพนม 2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสังเคราะห์แนวความคิด 3. ปรับปรุงแบบสอบถามและหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจอีกครั้งหนึ่ง 5. นำเครื่องมือไปทดลองใช้กับครู ที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง	1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 3. ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน 4. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 5. ครูจำนวน 30 คน	1. วิเคราะห์เชิงเนื้อหา 2. วิเคราะห์เชิงเนื้อหา 3. วิเคราะห์เชิงเนื้อหา	กรกฎาคม 2564 ถึง กันยายน 2564 พฤศจิกายน ถึง ธันวาคม 2564 มกราคม 2565 ถึง มีนาคม 2565	กรอบแนวคิดการวิจัย แบบสอบถาม ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน

ตาราง 4 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้
ตอนที่ 2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล	6. เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้น 7. การวิเคราะห์ข้อมูล	6. ผู้บริหารโรงเรียนและครูจำนวน 341 คน			
ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน	1) แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ 2) การวิเคราะห์ข้อมูล 3) เขียนรายงานการวิจัย	- ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน		มีนาคม 2565 ถึง เมษายน 2565	แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม นครพนม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

N	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน คะแนนเฉลี่ยในกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบเอฟ (F-test)
SS	แทน ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน
df	แทน ความเป็นอิสระ
*	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r_{xy}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหาร กับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน

b	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูป คะแนนดิบ
β	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูป คะแนนมาตรฐาน
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หุคูณ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Z'	แทน คะแนนการพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหาร
X	แทน ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหาร
X_1	แทน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
X_2	แทน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
X_3	แทน ด้านงบประมาณ
X_4	แทน ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
X_5	แทน ด้านการพัฒนาบุคลากร
X_6	แทน ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม
Y	แทน ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน
Y_1	แทน ด้านการวางแผนอัตรากำลัง
Y_2	แทน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
Y_3	แทน ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
Y_4	แทน ด้านการออกจากราชการ
Y_5	แทน ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ วิชาชีพ

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหาร

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 341 ฉบับ ได้รับกลับคืนทั้งหมด 341 ฉบับ ได้ตรวจความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ 341 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยใช้วิธีการวิจัย คือ ศึกษาเอกสาร แนวคิด และทฤษฎีจากงานวิจัยที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยจากเอกสารงานวิจัย จำนวน 10 แหล่ง โดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่จากแหล่งข้อมูล และสรุปผลโดย

ใช้เกณฑ์ค่าความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ซึ่งเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 50 ของความถี่ทั้งหมด และได้ยืนยันองค์ประกอบปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ได้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ 3) ด้านงบประมาณ 4) ด้านบรรยากาศองค์การและวัฒนธรรมองค์การ 5) ด้านการพัฒนาบุคลากร และ 6) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน

ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียน

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์รายละเอียดเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ ศึกษา จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และขนาด โรงเรียน ดังตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนและข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน

ที่	ข้อมูลพื้นฐาน	กลุ่มตัวอย่าง	
		จำนวน(คน)	ร้อยละ
1	สถานภาพ		
	-ผู้บริหารโรงเรียน	30	8.80
	-หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล	15	4.40
	-ครูผู้สอน	296	86.80
	รวม	341	100
2	ประสบการณ์ทำงาน		
	- 1 - 10 ปี	132	38.71
	- 11-20 ปี	96	28.15
	- 21 ปีขึ้นไป	113	33.14
	รวม	341	100

ตาราง 5 (ต่อ)

ที่	ข้อมูลพื้นฐาน	กลุ่มตัวอย่าง	
		จำนวน(คน)	ร้อยละ
3	ระดับการศึกษา		
	- ปริญญาตรี	182	53.37
	- ปริญญาโท	157	46.04
	- ปริญญาเอก	2	0.59
	รวม	341	100
4	ขนาดของโรงเรียน		
	-โรงเรียนขนาดเล็ก	136	39.88
	-โรงเรียนขนาดกลาง	103	30.21
	-โรงเรียนขนาดใหญ่	102	29.91
	รวม	341	100

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำนวน 341 คน เป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 เป็นหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.40 เป็นครูผู้สอนจำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 86.80 เป็นผู้มีประสบการณ์ทำงาน 1 – 10 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 38.71 เป็นผู้มีประสบการณ์ทำงาน 11 – 20 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 28.15 เป็นผู้มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 33.14 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 53.37 ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 46.04 ระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.59 เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 39.88 เป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 103 คน เป็นร้อยละ 30.21 เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 29.91

**ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จ
ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม**

3.1 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม ดังตาราง 6

ตาราง 6 ระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม

ปัจจัยทางการบริหาร	ค่าสถิติ (N=341)		ระดับ ความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.38	0.51	มาก
2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.56	0.52	มากที่สุด
3. ด้านงบประมาณ	4.59	0.50	มากที่สุด
4. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	4.39	0.45	มาก
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.49	0.50	มาก
6. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	4.47	0.50	มาก
เฉลี่ย	4.48	0.44	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านงบประมาณ ($\bar{X} = 4.59$) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.56$) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.49$) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.47$) และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ($\bar{X} = 4.39$)

3.2 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 7

ตาราง 7 ระดับปัจจัยทางการบริหาร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ค่าสถิติ (N=341)		ระดับความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการเป็นที่ประจักษ์แก่ครูและบุคลากร	4.34	0.62	มาก
2	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์และพัฒนางานอยู่เสมอ	4.28	0.71	มาก
3	ผู้บริหารใช้หลักเหตุผลในการบริหารงานในโรงเรียน	4.70	0.58	มากที่สุด
4	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.36	0.61	มาก
5	ผู้บริหารติดตามการนิเทศ และประเมินผล การปฏิบัติงานของครูผู้สอนอยู่เสมอ	4.28	0.60	มาก
	เฉลี่ย	4.38	0.51	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหาร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ผู้บริหารใช้หลักเหตุผลในการบริหารงานในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.70$) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.36$) ผู้บริหารมี

ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการเป็นที่ประจักษ์แก่ครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.34$) ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์และพัฒนางาน อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.28$) และผู้บริหารติดตามการนิเทศ และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.28$)

3.3 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 8

ตาราง 8 ระดับปัจจัยทางการบริหาร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ค่าสถิติ(N=341)		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	โรงเรียนมีระบบฐานข้อมูลที่ใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนที่ครบถ้วน	4.65	0.67	มากที่สุด
2	โรงเรียนใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อจัดเก็บสารสนเทศภายในกลุ่มงาน	4.31	0.60	มาก
3	โรงเรียนจัดสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและให้พร้อมการใช้งาน	4.67	0.61	มากที่สุด
4	โรงเรียนใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน	4.74	0.59	มากที่สุด
5	โรงเรียนจัดอบรมพัฒนาบุคลากรในการใช้สารสนเทศในการบริหารจัดการ	4.30	0.59	มาก
6	โรงเรียนจัดการบำรุงรักษาเทคโนโลยีและพัฒนาระบบฐานข้อมูล	4.72	0.62	มากที่สุด
	เฉลี่ย	4.56	0.52	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหาร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.74$) โรงเรียนจัดการบำรุงรักษาเทคโนโลยี และพัฒนาระบบฐานข้อมูล ($\bar{X} = 4.72$) โรงเรียนจัดสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและให้พร้อมการใช้งาน ($\bar{X} = 4.67$) และโรงเรียนมีระบบฐานข้อมูลที่ใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนที่ครบถ้วน ($\bar{X} = 4.65$) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อจัดเก็บสารสนเทศภายในกลุ่มงาน ($\bar{X} = 4.31$) และโรงเรียนจัดอบรมพัฒนาบุคลากรในการใช้สารสนเทศในการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.32$)

3.4 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร ด้านงบประมาณที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 9

ตาราง 9 ระดับปัจจัยทางการบริหาร ด้านงบประมาณที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร ด้านงบประมาณ	ค่าสถิติ(N=341)		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	โรงเรียนจัดการวางแผนด้านงบประมาณประจำปี	4.74	0.56	มากที่สุด
2	โรงเรียนมีการวางระบบการปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐานและมีผู้รับผิดชอบ	4.33	0.62	มาก
3	โรงเรียนจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด	4.75	0.58	มากที่สุด

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร ด้านงบประมาณ	คาสถิติ(N=341)		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
4	โรงเรียนมีการควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่าย งบประมาณ	4.76	0.63	มากที่สุด
5	โรงเรียนประเมินผลการจ่ายงบประมาณตาม แผนงานและโครงการ	4.40	0.62	มาก
	เฉลี่ย	4.59	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหาร ด้านงบประมาณที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนมีการควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ($\bar{X} = 4.76$) โรงเรียนจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ($\bar{X} = 4.75$) และโรงเรียนจัดการวางแผนด้านงบประมาณประจำปี ($\bar{X} = 4.74$) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนประเมินผลการจ่ายงบประมาณตามแผนงานและโครงการ ($\bar{X} = 4.40$) และโรงเรียนมีการวางระบบการปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐานและมีผู้รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.33$)

3.5 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 10

ตาราง 10 ระดับปัจจัยทางการบริหาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	ค่าสถิติ (N=341)		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	โรงเรียนจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน	4.56	0.69	มากที่สุด
2	โรงเรียนมีบรรยากาศความเอื้ออารีต่อกันระหว่างเพื่อนครูและบุคลากรในโรงเรียน	4.01	0.88	มาก
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการปฏิบัติงานเป็นทีม	4.31	0.59	มาก
4	โรงเรียนมีการส่งเสริมการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกันและยึดถือปฏิบัติ	4.23	0.62	มาก
5	บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน	4.62	0.61	มากที่สุด
6	ผู้บริหารไว้วางใจและรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียน	4.64	0.65	มากที่สุด
	เฉลี่ย	4.39	0.45	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารไว้วางใจและรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.64$) บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.62$) และโรงเรียนจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน ($\bar{X} = 4.56$) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้

ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการปฏิบัติงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.31$) โรงเรียนมีการส่งเสริมการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกันและยึดถือปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.23$) และโรงเรียนมีบรรยากาศความเอื้ออาทรต่อกันระหว่างเพื่อนครูและบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.01$)

3.6 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร ด้านการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 11

ตาราง 11 ระดับปัจจัยทางการบริหาร ด้านการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร ด้านการพัฒนาบุคลากร	ค่าสถิติ (N=341)		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	โรงเรียนกำหนดนโยบาย มาตรฐาน และจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูและบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	4.36	0.62	มาก
2	โรงเรียนกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้ตรงตามความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความเหมาะสม	4.30	0.65	มาก
3	โรงเรียนส่งเสริมการจัดอบรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้กับครูและบุคลากร	4.77	0.56	มากที่สุด
4	โรงเรียนจัดการอบรมให้กับครูและบุคลากรตามหลักสูตรการพัฒนาที่กำหนด	4.63	0.68	มากที่สุด
5	โรงเรียนนำผลการประเมินพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรไปใช้ในการพัฒนา	4.26	0.66	มาก
6	สถานศึกษาโรงเรียนมีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรอยู่เสมอสม่ำเสมอ	4.68	0.64	มากที่สุด
	เฉลี่ย	4.49	0.50	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหาร ด้านการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนส่งเสริมการจัดอบรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้กับครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.77$) โรงเรียนมีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.68$) และโรงเรียนจัดการอบรมให้กับครูและบุคลากรตามหลักสูตรการพัฒนาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.63$) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ โรงเรียนกำหนดนโยบาย มาตรฐาน และจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูและบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.36$) โรงเรียนกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้ตรงตามความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.30$) และโรงเรียนนำผลการประเมินพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.26$)

3.7 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 12

ตาราง 12 ระดับปัจจัยทางการบริหาร ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ

ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	ค่าสถิติ (N=341)		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายภายในโรงเรียน	4.21	0.57	มาก
2	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูแสดงความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.71	0.62	มากที่สุด

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	ค่าสถิติ (N=341)		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นและการเสนอแนวทางใน การพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของ โรงเรียน	4.33	0.63	มาก
4	ผู้บริหารให้ความชอบและผลประโยชน์ที่ โรงเรียนได้รับกับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม	4.64	0.67	มากที่สุด
	เฉลี่ย	4.47	0.50	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหาร ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูแสดงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.71$) และผู้บริหารให้ความชอบและผลประโยชน์ที่โรงเรียนได้รับกับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.64$) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและการเสนอแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.33$) และครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.21$)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

4.1 การวิเคราะห์ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมดังตาราง 13

ตาราง 13 ระดับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม

ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล	ค่าสถิติ (N=341)		ระดับ ความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	4.52	0.37	มากที่สุด
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.17	0.64	มาก
3. ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	4.14	0.63	มาก
4. ด้านการออกจากราชการ	4.05	0.58	มาก
5. ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและ จรรยาบรรณวิชาชีพ	4.54	0.40	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.29	0.47	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ระดับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.54$) และด้านการวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{X} = 4.52$) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.17$) ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ($\bar{X} = 4.14$) และด้านการออกจากราชการ ($\bar{X} = 4.05$)

4.2 การวิเคราะห์ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 14

ตาราง 14 ระดับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
ด้านการวางแผนอัตรากำลัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	ค่าสถิติ(N=341)		ระดับ ความ คิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	โรงเรียนมีการจัดทำแผนอัตรากำลังของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน	4.82	0.45	มากที่สุด
2	โรงเรียนมีการวิเคราะห์และจัดทำแผนอัตรากำลังของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน	4.40	0.54	มาก
3	โรงเรียนมีการสำรวจข้อมูลของข้าราชการครูในการกำหนดตำแหน่ง ขอเลื่อนวิทยฐานะ และขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง	4.68	0.50	มากที่สุด
4	โรงเรียนวางแผนรองรับการประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน	4.56	0.51	มากที่สุด
5	โรงเรียนมีการประชุมกำหนดตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน	4.29	0.62	มาก
6	โรงเรียนจัดทำภาระงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ตรงตามความเหมาะสมและความสามารถ	4.66	0.62	มากที่สุด
7	ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน	4.30	0.54	มาก
8	โรงเรียนมีการสำรวจข้อมูลของข้าราชการครูในการกำหนดตำแหน่ง ขอเลื่อนวิทยฐานะ และขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง	4.74	0.52	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	ค่าสถิติ(N=341)		ระดับ ความ คิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
9	โรงเรียนวางแผนรองรับการประเมินเพื่อขอเลื่อน วิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาของโรงเรียน	4.29	0.55	มาก
	เฉลี่ย	4.52	0.37	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า ระดับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการวางแผนอัตรากำลัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนมีการจัดทำแผนอัตรากำลังของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.82$) โรงเรียนมีการสำรวจข้อมูลของข้าราชการครูในการกำหนดตำแหน่ง ขอเลื่อนวิทยฐานะ และขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.74$) ผู้บริหารมีการเสนอแผนอัตรากำลังและนำแผนอัตรากำลังสู่การปฏิบัติงานจริง ($\bar{X} = 4.68$) โรงเรียนจัดทำภาระงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ตรงตามความเหมาะสมและความสามารถ ($\bar{X} = 4.66$) และผู้บริหารสำรวจความต้องการบุคลากรตามภารกิจในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.56$) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ โรงเรียนมีการวิเคราะห์และจัดทำแผนอัตรากำลังของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.40$) ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.30$) โรงเรียนมีการประชุมกำหนดตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.29$) และโรงเรียนวางแผนรองรับการประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.29$)

4.3 การวิเคราะห์ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 15

ตาราง 15 ระดับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ค่าสถิติ(N=341)		ระดับ ความ คิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา บุคลากรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานใน โรงเรียน	4.25	0.63	มาก
2	โรงเรียนมีการสรรหาครูอัตราจ้างเพื่อแก้ปัญหา ความขาดแคลนครูตามอัตรากำลัง	4.63	0.67	มากที่สุด
3	โรงเรียนเสนอความต้องการครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่ขาดแคลนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา	4.40	0.56	มาก
4	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์รับสมัครบุคลากรครู อัตราจ้างอย่างชัดเจนและเหมาะสม	3.92	0.94	มาก
5	โรงเรียนมีการดำเนินการสอบคัดเลือกครูอัตราจ้าง อย่างโปร่งใสและประกาศผลอย่างถูกต้อง	4.37	0.61	มาก
6	ผู้บริหารมีการพิจารณากำหนดค่าจ้าง เงินเดือน การเลิกจ้าง อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	4.03	0.96	มาก
7	ผู้บริหารออกคำสั่งแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ที่มี คุณสมบัติครบถ้วน ตามมาตรฐานตำแหน่งตาม เวลาที่กำหนด	3.96	0.95	มาก
8	โรงเรียนจ้างลูกจ้างชั่วคราวเป็นไปตามเกณฑ์และ ระเบียบวิธีการของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	3.95	0.93	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ค่าสถิติ(N=341)		ระดับ ความ คิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
9	โรงเรียนมีความเข้าใจในเรื่องของการบรรจุกลับ เข้ารับราชการในโรงเรียน	3.86	0.93	มาก
10	ผู้บริหารอนุญาตให้ครู โอน - ย้าย และรับย้ายครู เข้าโรงเรียนตรงความต้องการของโรงเรียน	4.41	0.59	มาก
	เฉลี่ย	4.17	0.64	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ระดับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ดังนี้ โรงเรียนมีการสรรหาครูอัตราจ้างเพื่อแก้ปัญหาความขาดแคลนครูตามอัตรากำลัง ($\bar{X} = 4.63$) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ผู้บริหารอนุญาตให้ครู โอน - ย้าย และรับย้ายครูเข้าโรงเรียนตรงความต้องการของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.41$)โรงเรียนเสนอความต้องการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขาดแคลนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 4.40$) และโรงเรียนมีการดำเนินการสอบคัดเลือกครูอัตราจ้างอย่างโปร่งใสและประกาศผลอย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 4.37$)

4.4 การวิเคราะห์ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 16

ตาราง 16 ระดับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการ
 ดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาตอนต้น โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	ค่าสถิติ(N=341)		ระดับ ความ คิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับร้องทุกข์ และพร้อมให้ความช่วยเหลือบุคลากรอย่างเป็น ระบบและเป็นธรรม	4.25	0.60	มาก
2	ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย และสนับสนุนบุคลากรที่รักษาวินัยอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม	4.33	0.61	มาก
3	ผู้บริหารมีการดำเนินการตรวจสอบเบื้องต้นใน กรณีที่ข้าราชการครูถูกกล่าวหาว่ากระทำ ผิดวินัยอย่างร้ายแรง	3.98	0.86	มาก
4	ผู้บริหารดำเนินการลงโทษทางวินัยกับข้าราชการ ครูที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงอย่างเป็นธรรม	4.72	0.51	มากที่สุด
5	ผู้บริหารมีการรับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทาง วินัยของข้าราชการครูในโรงเรียน	3.88	0.79	มาก
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงและสามารถ อุทธรณ์คำสั่งทางวินัยของตนเองได้หากเกิดการ กระทำผิด	3.95	0.86	มาก
7	ผู้บริหารมีการกำหนดมาตรการและการป้องกัน การกระทำผิดและประพฤติทางวินัยของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.94	0.94	มาก
8	ผู้บริหารมีการเสริมสร้างกำลังใจอันดีในการ พัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.32	0.59	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	ค่าสถิติ(N=341)		ระดับ ความ คิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับความรู้เกี่ยวกับวินัยครู	3.94	0.90	มาก
	เฉลี่ย	4.14	0.63	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ระดับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารดำเนินการลงโทษทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.72$) นอกนั้นอยู่ในระดับมากเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยและสนับสนุนบุคลากรที่รักษาวินัยอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.33$) ผู้บริหารมีการเสริมสร้างกำลังใจอันดีในการพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.32$) และผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับร้องทุกข์และพร้อมให้ความช่วยเหลือบุคลากรอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.25$)

4.5 การวิเคราะห์ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนด้านการออกจากราชการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 17

ตาราง 17 ระดับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
ด้านการออกจากราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ด้านการออกจากราชการ	ค่าสถิติ(N=341)		ระดับ ความ คิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารรับการพิจารณาสั่งพักราชการหรือสั่งให้ ออกจากราชการไว้ก่อนกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำ ผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการ สอบสวน	4.01	0.83	มาก
2	ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ คุณสมบัติข้าราชการครูกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป อย่างเป็นธรรม	3.93	0.89	มาก
3	ผู้บริหารมีการให้คำปรึกษาแก่ข้าราชการครูกรณี ลาออกจากราชการ	4.23	0.55	มาก
4	ผู้บริหารมีการพิจารณายับยั้งการลาออกจาก ราชการของข้าราชการครู เพื่อประโยชน์แก่ทาง ราชการ	3.81	0.89	มาก
5	ผู้บริหารมีการพิจารณาให้ออกจากราชการ กรณีที่ เจ็บป่วยร้ายแรง หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ อย่างมีสมรรถนะ	4.05	0.77	มาก
6	ผู้บริหารมีการพิจารณาให้ออกจากราชการ กรณี เหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถบกพร่อง ในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม	4.06	0.80	มาก
7	ผู้บริหารมีการพิจารณาให้ออกจากราชการ กรณี ได้รับโทษจำคุกโดยมีคำสั่งของศาลหรือรับโทษ จำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิด ที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ	3.65	0.93	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ด้านการออกจากราชการ	ค่าสถิติ(N=341)		ระดับ ความ คิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
8	ผู้บริหารมีการให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและเข้า รับการพัฒนาอย่างเข้ม	4.32	0.59	มาก
9	ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และความรับผิดชอบตามมาตรฐานที่กำหนดใน ตำแหน่ง	4.31	0.56	มาก
10	ผู้บริหารให้ข้าราชการครูที่ไม่ผ่านการประเมินผล ทดลองปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ผ่านการเตรียมความ พร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ	4.18	0.76	มาก
	เฉลี่ย	4.05	0.58	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ระดับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
โรงเรียน ด้านการออกจากราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับ
มากทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ผู้บริหารมีการให้ข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและเข้ารับการพัฒนาอย่างเข้ม
($\bar{X} = 4.32$) ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ
ตามมาตรฐานที่กำหนดในตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.31$) และ ผู้บริหารมีการให้คำปรึกษาแก่
ข้าราชการครูกรณีลาออกจากราชการ ($\bar{X} = 4.23$)

4.6 การวิเคราะห์ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
ด้านส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 18

ตาราง 18 ระดับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
ด้านส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษานครพนม โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ด้านส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ วิชาชีพ	ค่าสถิติ(N=341)		ระดับ ความ คิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารมีการจัดปฐมนิเทศบุคลากรก่อนปฏิบัติงาน ทำงาน	4.40	0.58	มาก
2	ผู้บริหารมีการจัดครูพี่เลี้ยงให้กับบุคลากรเพื่อช่วย ให้คำแนะนำการปฏิบัติงาน	4.80	0.51	มากที่สุด
3	ผู้บริหารกำกับและติดตามการนิเทศภายในของ โรงเรียน	4.36	0.58	มาก
4	โรงเรียนกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้กับความ ต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูและ บุคลากรทางการศึกษา	4.31	0.58	มาก
5	โรงเรียนจัดทำภาระงาน จรรยาบรรณและ มาตรฐานวิชาชีพแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนก่อนปฏิบัติงาน	4.86	0.47	มากที่สุด
6	โรงเรียนมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพที่เหมาะสมกับบุคลากรครู	4.30	0.60	มาก
7	ผู้บริหารอนุญาตให้ครูและบุคลากรศึกษาเข้ารับ การอบรมตามความเหมาะสมเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.44	0.53	มาก
8	ผู้บริหารมีการอนุญาตให้ครูลาศึกษาต่อได้ทั้งใน เวลาและนอกเวลาราชการ	4.73	0.48	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ด้านส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ วิชาชีพ	ค่าสถิติ(N=341)		ระดับ ความ คิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
9	โรงเรียนมีคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้น เงินเดือนเพื่อพิจารณาคุณสมบัติและกลั่นกรองที่ โปร่งใสและเป็นธรรม	4.74	0.56	มากที่สุด
10	โรงเรียนมีการจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.35	0.60	มาก
11	โรงเรียนจัดทำทะเบียนผู้ขอและได้รับ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับครูและบุคลากร	4.73	0.48	มากที่สุด
	เฉลี่ย	4.54	0.40	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า ระดับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารโรงเรียน ด้านส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา นครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
ดังนี้ โรงเรียนจัดทำภาระงาน จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพแก่ครูและบุคลากร
ทางการศึกษาในโรงเรียนก่อนปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.86$) ผู้บริหารมีการจัดครูพี่เลี้ยงให้กับ
บุคลากรเพื่อช่วยให้คำแนะนำการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.80$) โรงเรียนมีคณะกรรมการ
พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อพิจารณาคุณสมบัติและกลั่นกรองที่โปร่งใสและเป็น
ธรรม ($\bar{X} = 4.74$) ผู้บริหารมีการอนุญาตให้ครูลาศึกษาต่อได้ทั้งในเวลาและนอกเวลา
ราชการ ($\bar{X} = 4.73$) และโรงเรียนจัดทำทะเบียนผู้ขอและได้รับเครื่องราช อิสริยาภรณ์
ให้กับครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.73$) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
3 อันดับ ดังนี้ ผู้บริหารอนุญาตให้ครูและบุคลากรศึกษาเข้ารับการอบรมตามความ
เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.44$) ผู้บริหารมีการจัดปฐมนิเทศ
บุคลากรก่อนปฏิบัติทำงาน ($\bar{X} = 4.40$) และผู้บริหารกำกับและติดตามการนิเทศภายใน
ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.36$)

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ดังตาราง 19

ตาราง 19 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅
X	1.00												
X ₁	.87**	1.00											
X ₂	.87**	.67**	1.00										
X ₃	.92**	.79**	.79**	1.00									
X ₄	.85**	.69**	.65**	.76**	1.00								
X ₅	.90**	.73**	.77**	.78**	.72**	1.00							
X ₆	.94**	.80**	.78**	.84**	.78**	.85**	1.00						
Y	.76**	.73**	.58**	.73**	.67**	.73**	.65**	1.00					
Y ₁	.88**	.79**	.78**	.76**	.74**	.86**	.76**	.80**	1.00				
Y ₂	.63**	.60**	.43**	.62**	.57**	.63**	.53**	.94**	.65**	1.00			
Y ₃	.57**	.56**	.40**	.59**	.53**	.50**	.46**	.91**	.57**	.89**	1.00		
Y ₄	.61**	.62**	.43**	.58**	.54**	.59**	.50**	.89**	.67**	.82**	.72**	1.00	
Y ₅	.87**	.82**	.72**	.81**	.73**	.80**	.80**	.88**	.84**	.73**	.74**	.72**	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม ($r_{xy}=.76$) สัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ

ที่ระดับ .01 อยู่ 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_5) $r=.73$ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) $r=.73$ ด้านงบประมาณ (X_3) $r=.73$ และมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 อยู่ 3 ด้าน คือ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X_4) $r=.67$ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_6) $r=.65$ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) ($r=.58$)

**ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์
การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม**

การวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยทางการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ดังตาราง 20

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
Regression	6	52.15	8.69	124.20**	.000
Residual	334	23.37	.07		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหาร
ที่มีอำนาจพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวม R_2

ปัจจัยทางการบริหาร ของผู้บริหาร	R	R ²	Adj R ²	b	S. E.	β	t	Sig
1.ด้านภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร (X ₁)	.73	.54	.54	.36	.05	.39	7.21**	.00
2.ด้านการพัฒนา บุคลากร(X ₅)	.79	.62	.62	.48	.06	.51	8.10**	.00
3.ด้านงบประมาณ(X ₃)	.80	.64	.63	.36	.06	.38	5.67**	.00
4.ด้านการบริหาร แบบมีส่วนร่วม(X ₆)	.82	.67	.66	.44	.07	.47	6.05**	.00
5.ด้านบรรยากาศและ วัฒนธรรมองค์กร(X ₄)	.83	.68	.68	.22	.05	.22	4.23**	.00
6.ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ(X ₂)	.83	.69	.69	.14	.05	.15	2.72**	.00
ค่าคงที่	-	-	-	.54	.15	-	3.64**	.00

ค่าคงที่ = 0.54 S.E.est = .26

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาวิเคราะห์ 6 ตัวแปร พบว่า มี 6 ตัวแปรย่อยที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เมื่อใช้ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารทั้ง 6 ตัว ดังกล่าวเป็นตัวพยากรณ์มีค่าเท่ากับ .69 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 69 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error) .26

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = .54 + .36X_1 + .48X_5 + .36X_3 + .44X_6 + .22X_4 + .14X_2$$

และสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Z'_y = .39Z_1 + .51Z_5 + .38Z_3 + .47Z_6 + .22Z_4 + .15Z_2$$

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนได้มาหาแนวทางพัฒนาผลการวิจัยสรุปเป็นตาราง ดังนี้

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ

ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตัวแปร	ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหาร	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์	ตัวแปรที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน	สรุปผล
X ₁	ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	.54	✓	ควรพัฒนา
X ₂	ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	.62	✓	ควรพัฒนา
X ₃	ด้านงบประมาณ	.64	✓	ควรพัฒนา
X ₄	ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	.67	✓	ควรพัฒนา
X ₅	ด้านการพัฒนาบุคลากร	.68	✓	ควรพัฒนา
X ₆	ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	.69	✓	ควรพัฒนา

หมายเหตุ ✓ หมายถึง มีอำนาจในการทำนายการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน

จากตาราง 22 พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านบรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์การ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนได้ ดังนั้นจึงควรหาแนวทางในการพัฒนา

การหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม นั้น ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวไปพัฒนาเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน แล้วนำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาเชิงเนื้อหา หลังจากนั้นนำไปเก็บข้อมูลกับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ประกอบด้วย อาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 2 คน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน ผลปรากฏว่า ผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวได้ให้ข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามกลับมาทั้งหมด 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีหาความถี่และทำการสังเคราะห์เชิงเนื้อหา

การนำเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตาราง 23 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของ
ผู้บริหารด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน
บุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม

ปัจจัยทางการบริหาร	ความถี่ (N=5)	ร้อยละ
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร		
1. ผู้บริหารควรมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ เชิงประจักษ์แก่ครูผู้สอนและบุคลากร	5	100
2. ผู้บริหารควรพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และพัฒนางาน อยู่เสมอ	5	100
3. ผู้บริหารควรใช้หลักเหตุผลในการบริหารงานในโรงเรียน	5	100
4. ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารงานโรงเรียน ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	5	100
5. ผู้บริหารควรติดตามการนิเทศ และประเมินผลการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอนและบุคลากรอยู่เสมอ	5	100

จากตาราง 23 พบว่า แนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหาร
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วย
กับแนวทางพัฒนาทุกข้อ

ผลการวิเคราะห์แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผล
ต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการเชิงประจักษ์แก่
ครูผู้สอนและบุคลากร
2. ผู้บริหารควรพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และพัฒนางานอยู่เสมอ
3. ผู้บริหารควรใช้หลักเหตุผลในการบริหารงานในโรงเรียน

4. ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารงานโรงเรียนที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

5. ผู้บริหารควรติดตามการนิเทศ และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและบุคลากรอยู่เสมอ

ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหาร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารว่า ผู้บริหารควรฝึกทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด และต้องพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรมจากหลักสูตรต่าง ๆ พร้อมเปิดใจรับฟังการให้ข้อเสนอแนะในการทำงานของตนเองจากผู้อื่น และควรใช้หลักการธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการงานในโรงเรียน

ตาราง 24 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ปัจจัยทางการบริหาร	ความถี่ (N=5)	ร้อยละ
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ		
1. ผู้บริหารควรให้โรงเรียนมีการวางระบบฐานข้อมูลในการบริหารงานในโรงเรียน	5	100
2. ผู้บริหารควรให้โรงเรียนนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ใช้จัดเก็บสารสนเทศภายในกลุ่มงานในโรงเรียน	5	100
3. ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับความต้องการในโรงเรียน	5	100
4. ผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรในการใช้สารสนเทศบริหารจัดการ	5	100
5. ผู้บริหารควรให้โรงเรียนบำรุงรักษาเทคโนโลยีและพัฒนาระบบฐานข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ	5	100

จากตาราง 24 พบว่า แนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหาร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วย กับแนวทางพัฒนาทุกข้อ

ผลการวิเคราะห์แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1. ผู้บริหารควรให้โรงเรียนมีการวางระบบฐานข้อมูลในการบริหารงานในโรงเรียน
2. ผู้บริหารควรให้โรงเรียนนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ใช้จัดเก็บสารสนเทศภายในกลุ่มงานในโรงเรียน
3. ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับความต้องการในโรงเรียน
4. ผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรในการใช้สารสนเทศบริหารจัดการ
5. ผู้บริหารควรให้โรงเรียนบำรุงรักษาเทคโนโลยี และพัฒนาระบบฐานข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ

ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหาร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศว่า ผู้บริหารควรสนับสนุนปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากรในโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นโปรแกรมที่มีลิขสิทธิ์ อุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมความรู้ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวกับวิชาที่สอน แล้วนำเข้ามาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในยุคศตวรรษที่ 21

ตาราง 25 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร
 ของผู้บริหารด้านงบประมาณที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน
 บุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 นครพนม

ปัจจัยทางการบริหาร	ความถี่ (N=5)	ร้อยละ
ด้านงบประมาณ		
1.ผู้บริหารควรวางแผนงบประมาณประจำปีของโรงเรียน	5	100
2.ผู้บริหารควรให้โรงเรียนมีการวางระบบการปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐานและมีผู้รับผิดชอบแต่ละแผนงาน	5	100
3.ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดภายในโรงเรียน	5	100
4.ผู้บริหารควรให้โรงเรียนมีการควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ	5	100
5.ผู้บริหารควรให้โรงเรียนมีการประเมินผลการจ่ายงบประมาณตามแผนงานและโครงการ	5	100

จากตาราง 25 พบว่า แนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหาร
 ด้านงบประมาณที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วย
 กับแนวทางพัฒนาทุกข้อ

ผลการวิเคราะห์แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผล
 ต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านงบประมาณ
 จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1. ผู้บริหารควรวางแผนงบประมาณประจำปีของโรงเรียน
2. ผู้บริหารควรให้โรงเรียนมีการวางระบบการปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐานและมีผู้รับผิดชอบแต่ละแผนงาน

3. ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดภายในโรงเรียน

4. ผู้บริหารควรให้โรงเรียนมีการควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ

5. ผู้บริหารควรให้โรงเรียนมีการประเมินผลการจ่ายงบประมาณตามแผนงานและโครงการ

ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหาร ด้านงบประมาณว่า ผู้บริหารควรศึกษาการบริหารงานงบประมาณตามกระบวนการ 4 ขั้นตอนที่เป็นการจัดทำงบประมาณ การอนุมัติงบประมาณ การบริหารงบประมาณ และการติดตามและประเมินผล โดยนำหลักธรรมาภิบาลมาควบคุมกับการบริหารงบประมาณในโรงเรียนเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานและติดตามตรวจสอบการใช้งบประมาณตามผลการดำเนินงาน

ตาราง 26 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา นครพนม

ปัจจัยทางการบริหาร	ความถี่ (N=5)	ร้อยละ
ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ		
1. ผู้บริหารควรจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานในโรงเรียน	5	100
2. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนและบุคลากรมีการปฏิบัติงานเป็นทีม	5	100
3. ผู้บริหารควรส่งเสริมการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ยึดถือปฏิบัติและมีความเข้าใจตรงกัน	5	100

ตาราง 26 (ต่อ)

ปัจจัยทางการบริหาร	ความถี่ (N=5)	ร้อยละ
ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร		
4.ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีและให้เกียรติซึ่งกันและกัน	5	100
5.ผู้บริหารควรไว้วางใจและรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียน	5	100

จากตาราง 26 พบว่า แนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาทุกข้อ

ผลการวิเคราะห์แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. ผู้บริหารควรจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานในโรงเรียน
2. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนและบุคลากรมีการปฏิบัติงานเป็นทีม
3. ผู้บริหารควรส่งเสริมการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ยึดถือปฏิบัติและมีความเข้าใจตรงกัน
4. ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีและให้เกียรติซึ่งกันและกัน
5. ผู้บริหารควรไว้วางใจและรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียน

ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรว่า ผู้บริหารควรประชุม

ร่วมกับครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยและสร้างวัฒนธรรมอันดีที่มีคุณภาพในการทำงาน และควรพัฒนาบรรยากาศในโรงเรียนในลักษณะของสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อมที่มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของนักเรียนกับการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร

ตาราง 27 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารด้านการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ปัจจัยทางการบริหาร	ความถี่ (N=5)	ร้อยละ
ด้านการพัฒนาบุคลากร		
1.ผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย มาตรฐาน และจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างชัดเจน	5	100
2.ผู้บริหารควรกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้ตรงตามความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความเหมาะสม	5	100
3.ผู้บริหารควรส่งเสริมการจذبบรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน	5	100
4.ผู้บริหารควรติดตามการประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรอยู่เสมอ	5	100
5.ผู้บริหารควรนำผลประเมินการพัฒนาครูและบุคลากรไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียน	5	100

จากตาราง 27 พบว่า แนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารด้านการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาทุกข้อ

ผลการวิเคราะห์แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการพัฒนาบุคลากรจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย มาตรฐาน และจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างชัดเจน
2. ผู้บริหารควรกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้ตรงตามความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความเหมาะสม
3. ผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดอบรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน
4. ผู้บริหารควรติดตามการประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรอยู่เสมอ
5. ผู้บริหารควรนำผลประเมินการพัฒนาครูและบุคลากรไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียน

ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาบุคลากรว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองโดยอาจจะอยู่ในรูปแบบที่หลากหลายไม่ว่าจะเป็นการส่งไปอบรมตามหลักสูตรพัฒนาต่าง ๆ หรือการส่งเสริมบุคลากรให้ทำงานในระดับที่สูงขึ้นไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนสายงาน เปลี่ยนภาระงานต่าง ๆ หรืออาจจะสนับสนุนบุคลากรในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ตาราง 28 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา นครพนม

ปัจจัยทางการบริหาร	ความถี่ (N=5)	ร้อยละ
ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม		
1. ผู้บริหารควรให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายภายในโรงเรียน	5	100

ตาราง 28 (ต่อ)

ปัจจัยทางการบริหาร	ความถี่ (n=5)	ร้อยละ
ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม		
2. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูผู้สอนแสดงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในโรงเรียน	5	100
3. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการเสนอแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานในโรงเรียน	5	100
4. ผู้บริหารควรให้ความชอบและผลประโยชน์ที่โรงเรียนได้รับกับบุคลากรอย่างเหมาะสม	5	100

จากตาราง 28 แสดงว่า แนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาทุกข้อ

ผลการวิเคราะห์แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1. ผู้บริหารควรให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายภายในโรงเรียน
2. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูผู้สอนแสดงความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในโรงเรียน
3. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการเสนอแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานในโรงเรียน
4. ผู้บริหารควรให้ความชอบและผลประโยชน์ที่โรงเรียนได้รับกับบุคลากรอย่างเหมาะสม

ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหาร ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า ผู้บริหารควรให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆทุกขั้นตอนในการทำงาน โดยให้ทุกคนสามารถลงมือทำ แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกัน พร้อมทั้งให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสนับสนุนครูผู้สอนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนางานตามเป้าหมายและประโยชน์ของโรงเรียน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผลการวิจัย
7. อภิปรายผลการวิจัย
8. ข้อเสนอแนะ

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
3. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

5. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

6. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วยผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2564 ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 51 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,101 คน รวมทั้งสิ้น 2,152 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม, 2564, ออนไลน์)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 327 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็น 341 คน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (วารสาร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด สำหรับผู้บริหารและครูผู้สอน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้แบบสอบถามตอบ ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำนวน 6 ด้าน คือ

1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
3. ด้านงบประมาณ
4. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร
6. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำนวน 5 ด้าน คือ

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
4. ด้านการออกจากราชการ
5. ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิลไลเคอร์ท

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการเห็นชอบ ตรวจสอบและแก้ไขจาก คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตามขั้นตอนอย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยได้นำ เครื่องมือไปทดลองใช้ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.43-0.79 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ค่าความเที่ยงตรงระหว่าง

0.80-1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.42-0.77 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94 ซึ่งถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง อยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือเรียนผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อทำหนังสือขออนุญาตฯ ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เพื่อให้ออกหนังสือแจ้งขอความร่วมมือจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ช่วยอำนวยความสะดวกตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้
2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง สำหรับโรงเรียนที่สามารถดำเนินการได้ และส่งทางช่องทางรับเอกสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม พร้อมใส่ซองเปล่าติดแสตมป์ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ หรือช่องรับเอกสารของเขตพื้นที่
3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งไปเก็บข้อมูลทั้งหมด จำนวน 341 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 341 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการหาค่าสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่จากแหล่งข้อมูล
3. ระดับปัจจัยทางการบริหารและความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ใช้สถิติพื้นฐานวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยทางการบริหารกับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม วิเคราะห์โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน แล้วนำค่าที่คำนวณได้มาทำการแปลผลในรูปความสัมพันธ์

5. การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

6. สรุปผลการวิจัย

1. องค์ประกอบปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านงบประมาณ 4) ด้านบรรยากาศองค์การและวัฒนธรรมองค์การ 5) ด้านการพัฒนาบุคลากร และ 6) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2. ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ในระดับมาก

3. ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ในระดับมาก

4. ปัจจัยทางการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีความสัมพันธ์ในทางบวก

5. ปัจจัยทางการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เมื่อใช้ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารทั้ง 6 ตัว ดังกล่าวเป็นตัวพยากรณ์มีค่าเท่ากับ .69 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 69 แสดงว่า ปัจจัยทางการบริหาร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร

โรงเรียนเท่ากับ .69 หรือร้อยละ 69 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error) .26

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = .54 + .36X_1 + .48X_5 + .36X_3 + .44X_6 + .22X_4 + .14X_2$$

และสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_y = .39Z_1 + .51Z_5 + .38Z_3 + .47Z_6 + .22Z_4 + .15Z_2$$

6. แนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ดังนี้

6.1 แนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร คือ

6.1.1 ผู้บริหารควรมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการเชิงประจักษ์แก่ครูผู้สอนและบุคลากร

6.1.2 ผู้บริหารควรพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และพัฒนางานอยู่เสมอ

6.1.3 ผู้บริหารควรใช้หลักเหตุผลในการบริหารงานในโรงเรียน

6.1.4 ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารงานโรงเรียนที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

6.1.5 ผู้บริหารควรติดตามการนิเทศ และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและบุคลากรอยู่เสมอ

สรุปได้จากข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร คือ ผู้บริหารควรฝึกทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด และต้องพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรมจากหลักสูตรต่างๆ พร้อมเปิดใจรับฟังการให้ข้อเสนอแนะในการทำงานของตนเองจากผู้อื่น และควรใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการงานในโรงเรียน

6.2 แนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ

6.2.1 ผู้บริหารควรให้โรงเรียนมีการวางระบบฐานข้อมูลในการบริหารงานในโรงเรียน

6.2.2 ผู้บริหารควรให้โรงเรียนนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ใช้จัดเก็บสารสนเทศภายในกลุ่มงานในโรงเรียน

6.2.3 ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับความต้องการในโรงเรียน

6.2.4 ผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรในการใช้สารสนเทศบริหารจัดการ

6.2.5 ผู้บริหารควรให้โรงเรียนบำรุงรักษาเทคโนโลยี และพัฒนาระบบฐานข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ

สรุปได้จากข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ ผู้บริหารควรสนับสนุนปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากรในโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นโปรแกรมที่มีลิขสิทธิ์ อุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมความรู้ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวกับวิชาที่สอน แล้วนำเข้ามาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในยุคศตวรรษที่ 21

6.3 แนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนด้านงบประมาณ คือ

6.3.1 ผู้บริหารควรวางแผนงบประมาณประจำปีของโรงเรียน

6.3.2 ผู้บริหารควรให้โรงเรียนมีการวางระบบการปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐานและมีผู้รับผิดชอบแต่ละแผนงาน

6.3.3 ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดภายในโรงเรียน

6.3.4 ผู้บริหารควรให้โรงเรียนมีการควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ

6.3.5 ผู้บริหารควรให้โรงเรียนมีการประเมินผลการจ่ายงบประมาณตามแผนงานและโครงการ

สรุปได้จากข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านงบประมาณ คือ ผู้บริหารควรศึกษาการบริหาร งบประมาณตามกระบวนการ 4

ขั้นตอนที่เป็นการจัดทำงบประมาณ การอนุมัติงบประมาณ การบริหารงบประมาณ และการติดตามและประเมินผล โดยนำหลักธรรมาภิบาลมาควบคู่กับการบริหารงบประมาณในโรงเรียนเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานและติดตามตรวจสอบการใช้งบประมาณตามผลการดำเนินงาน

6.4 แนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ คือ

6.4.1 ผู้บริหารควรจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานในโรงเรียน

6.4.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนและบุคลากรมีการปฏิบัติงานเป็นทีม

6.4.3 ผู้บริหารควรส่งเสริมการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ยึดถือปฏิบัติและมีความเข้าใจตรงกัน

6.4.4 ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีและให้เกียรติซึ่งกันและกัน

6.4.5 ผู้บริหารควรไว้วางใจและรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียน

สรุปได้ว่าจากข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ คือ ผู้บริหารควรประชุมร่วมกับครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยและสร้างวัฒนธรรมอันดีที่มีคุณภาพในการทำงาน และควรพัฒนาบรรยากาศในโรงเรียนในลักษณะของสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อมที่มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของนักเรียนกับการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร

6.5 แนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนด้านการพัฒนาบุคลากร คือ

6.5.1 ผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย มาตรฐาน และจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างชัดเจน

6.5.2 ผู้บริหารควรกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้ตรงตามความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความเหมาะสม

6.5.3 ผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดอบรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน

6.5.4 ผู้บริหารควรติดตามการประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากร อยู่สม่ำเสมอ

6.5.5 ผู้บริหารควรนำผลประเมินการพัฒนาครูและบุคลากรไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียน

สรุปได้ว่าจากข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้าน การพัฒนาบุคลากร คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองโดย อาจจะอยู่ในรูปแบบที่หลากหลายไม่ว่าจะเป็นการส่งไปอบรมตามหลักสูตรพัฒนาต่าง ๆ หรือการส่งเสริมบุคลากรให้ทำงานในระดับที่สูงขึ้นไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนสายงาน เปลี่ยน ภาระงานต่าง ๆ หรืออาจจะสนับสนุนบุคลากรในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้

6.6 แนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ

6.6.1 ผู้บริหารควรให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายภายในโรงเรียน

6.6.2 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูผู้สอนแสดงความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในโรงเรียน

6.6.3 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็นและการเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานในโรงเรียน

6.6.4 ผู้บริหารควรให้ความชอบและผลประโยชน์ที่โรงเรียนได้รับกับ บุคลากรอย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่าจากข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้าน การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ ผู้บริหารควรให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการ ดำเนินกิจกรรมต่างๆทุกขั้นตอนในการทำงาน โดยให้ทุกคนสามารถลงมือทำ แสดงความ คิดเห็นและตัดสินใจร่วมกัน พร้อมทั้งให้มีการประเมิน ผลการปฏิบัติงานและสนับสนุน

ครูผู้สอนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนางานตามเป้าหมายและ
ประโยชน์ของโรงเรียน

7. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลสรุปการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. องค์ประกอบปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำ
ของผู้บริหาร 2) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 3) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม
4) ด้านการพัฒนาบุคลากร 5) ด้านงบประมาณ และ 6) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
ผลการวิจัยครั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนต้องอาศัยปัจจัยทางการบริหารที่เป็น
ส่วนสำคัญที่ช่วยให้การบริหารจัดการภายในโรงเรียนไปได้ด้วยดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
ในด้านภาวะผู้นำที่เป็นการแสดงองค์ความรู้ของผู้บริหารที่ใช้กำหนดทิศทางให้กับบุคลากร
ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ
ในด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การที่บุคลากรมีความสัมพันธ์และความสามัคคี
ในการปฏิบัติงานร่วมกันในโรงเรียนที่สามารถสื่อสารให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในด้
การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แสดงข้อเสนอแนะ
หรือข้อคิดเห็นในผลประโยชน์ที่ได้รับ พร้อมทั้งส่งเสริมในด้านการพัฒนาบุคลากรให้
มีทักษะความรู้ที่สอดคล้องกับขีดความสามารถของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน
ให้ครบถ้วน รวมถึงในด้านงบประมาณที่เป็นส่วนสำคัญในการบริหารที่ต้องจัดเตรียม
เป็นขั้นตอนตามแผนงานที่ใช้จ่ายเงินตามโครงการ กิจกรรม ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด
และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนเชื่อมข้อมูลในการเก็บรวบรวม ประมวลผลของ
การสื่อสารในหน่วยงานหรือภายนอกหน่วยงานให้เชื่อมโยงกระบวนการได้อย่างเหมาะสม
ดังนั้นจึงทำให้ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษานครพนมมีองค์ประกอบ 6 ด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศตพร
ทับชนะ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาระดับประถม
ศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพัทลุง พบว่า ปัจจัยที่
ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาระดับประถมศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชน จังหวัดพัทลุงได้แก่ ปัจจัยด้านครูและปัจจัยด้านผู้บริหารและองค์กรซึ่ง
ปัจจัยด้านครูประกอบด้วยเจตคติต่อการมีส่วนร่วม การเห็นคุณค่าในตนเองและแรงจูงใจ

ในการทำงานและปัจจัยด้านผู้บริหารและองค์กรได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารบรรยากาศขององค์กรและการติดต่อสื่อสาร สอดคล้องกับเกตุฉัตรพร นามเมืองรักษ์ (2557, หน้า 174) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารของ โรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่าปัจจัยการบริหารที่ส่งผล ต่อการบริหารของโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออกมีทั้งหมด 6 ปัจจัย คือ ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน ปัจจัย วัฒนธรรมของโรงเรียน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยการสื่อสาร และปัจจัย ความผูกพันของครู สอดคล้องกับ วิระวัฒน์ วังกะ (2558, หน้า 104) ได้ศึกษาปัจจัยที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในเขตจังหวัดภาคเหนือในสังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรม ของครู และการบริหารโรงเรียนของโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษา สงเคราะห์ในเขตจังหวัดภาคเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ พฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครู และการบริหาร โรงเรียนตามลำดับ

2. ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านงบประมาณ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ นอกนั้น อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบริหาร แบบมีส่วนร่วม ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 1 ที่ว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผล ต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียน นำพาองค์กรไปสู่จุดหมายโดยใช้องค์ประกอบทางการบริหารที่มีความสำคัญต่อการ บริหารจัดการในโรงเรียน โดยเฉพาะด้านงบประมาณในการบริหารงาน เนื่องจากการ บริหารจะขับเคลื่อนไปได้ดีนั้น ต้องอาศัยงบประมาณในการบริหารงานทุกอย่างในโรงเรียน หรือทุกหน่วยงาน โดยยึดหลักการบริหารที่เป็นประโยชน์ต่อทางการศึกษา ส่งผลต่อผู้เรียน และคุณภาพการศึกษาพร้อมทั้งให้มีความสอดคล้องกับการบริหารงานในปัจจุบัน ดังนั้นจึงทำให้ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล

ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประภัสสร ทิพนองแวง (2560, หน้า 130) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่าโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านที่เหลืออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านทรัพยากรเทคโนโลยี ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านวัฒนธรรม สอดคล้องกับ อธิวัฒน์ พันธุ์รัตน์ (2562, หน้า 104) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านส่งผลอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านอาคารสถานที่ และปัจจัยด้านงบประมาณ และสอดคล้องกับ ทวีศักดิ์ ธาตุชัย (2562, หน้า 325) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ทั้ง 6 ด้าน พบว่า ปัจจัยทางการบริหารตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีด้านในระดับมากที่สุด 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านทักษะการบริหารจัดการ และด้านการสื่อสาร

3. ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 อันดับ เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านการวางแผน อัตรากำลัง นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ และด้านการออกจากราชการ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 2 ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารจัดการให้เกิดความ

คล่องตัว ภายใต้กฎระเบียบการบริหารงานบุคคลตามกระบวนการบริหารอย่าง
 มีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อน
 การปฏิบัติงานในโรงเรียน และมีความรู้ความเข้าใจในภารกิจและขอบข่ายใน
 หลักการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน โดยวิเคราะห์จัดทำแผนอัตรากำลังในโรงเรียน
 การปฏิบัติงานตามภารกิจ จัดหาครูแก้ปัญหาขาดแคลนอัตรากำลัง โดยคัดเลือกและ
 กำหนดอัตราค่าจ้างอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม มุ่งบริหารจัดการงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ
 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษที่เป็นการสอบสวนวินัยบุคลากร อุทธรณ์คำสั่ง
 ลงโทษ และรวมถึงการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 พร้อมทั้งส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพให้กับบุคลากรให้มีความเข้าใจในจรรยาบรรณ เจตคติ
 คุณธรรม และจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธีรา สุภักษ์พาล (2558, หน้า 68)
 ได้ศึกษางานวิจัย เรื่องบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครู
 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี
 เขต 3 พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูใน
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3
 ในภาพรวม พบว่าครูมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
 ครูมีการรับรู้อยู่ใน ระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านวินัยและการรักษา
 วินัย รองลงมาคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริม
 สร้างประสิทธิภาพใน การปฏิบัติราชการ ด้านการออกจากราชการ และด้านการสรรหา
 และบรรจุแต่งตั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาดา พรหมเมือง (2560, หน้า 99)
 ได้ศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงาน
 บุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวมอยู่ใน
 ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ
 จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 ด้านการออกจากราชการ ด้านการส่งเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
 และด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ
 ลิษา สมัครพันธ์ (2562, หน้า 81) ได้ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุที่ส่งผล
 ต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถม ศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการคัดเลือกบุคคล ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการออกจากราชการ ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาอัตรากำลัง ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และด้านการจ่ายค่าตอบแทน

4. ปัจจัยทางการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.76 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า ปัจจัยทางการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมมีความสัมพันธ์ในทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจัยทางบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเป็นพื้นฐานสำคัญในการบริหารงานโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องกระจายอำนาจให้ทั่วถึงให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงาน อย่างเท่าเทียมกัน ร่วมกันวิเคราะห์จุดเด่น จุดอ่อน ซึ่งการบริหารงานบุคคล ถือเป็นจุดสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ให้มีคุณธรรมจริยธรรม และการดำรงตนให้อยู่ในระเบียบของทางราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวาทิตยา ราชภัคดี (2561, หน้า202) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่าปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนโดยรวมกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับธนาพันธ์ ตาซัน (2562, หน้า 150) ได้ศึกษา พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนโดยรวมกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวมพบว่าความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุพงศ์ ไชยบุตร (2564, หน้า 148) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารโดยรวมกับความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .85$)

5. ปัจจัยทางการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_5) ด้านงบประมาณ (X_3) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_6) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_4) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เมื่อใช้ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารทั้ง 6 ตัว ดังกล่าวเป็นตัวพยากรณ์มีค่าเท่ากับ .69 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 69.00 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error) .26

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = .54 + .36X_1 + .48X_5 + .36X_3 + .44X_6 + .22X_4 + .14X_2$$

และสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_y = .39Z_1 + .51Z_5 + .38Z_3 + .47Z_6 + .22Z_4 + .15Z_2$$

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 4 ที่ว่าปัจจัยการบริหารอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานในโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จในการบริหารงานบุคคลในเชิงบวกได้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีภาวะผู้นำในการกำหนดทิศทางการบริหารให้ตรงกับเป้าหมายในปัจจุบันและอนาคต อีกทั้งส่งเสริมให้บุคคลภายในโรงเรียนพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยจัดสรรงบประมาณให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึงสู่การปฏิบัติงานจริง เพื่อให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามความถนัดและตรงตามวัฒนธรรมขององค์กรในโรงเรียน และนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในโรงเรียนเพื่อให้มีความชัดเจนของข้อมูลข่าวสาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, หน้า 206) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารจำนวน 6 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร นโยบายสู่การปฏิบัติ บุคลากร กระบวนการบริหาร และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ปัจจัยนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ได้ร้อยละ 83.40 และมีความคลาดเคลื่อน

มาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.22 สอดคล้องกับงานวิจัยของวาทีตยา ราชภักดี (2561, หน้า 203) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้ร้อยละ 59.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.21388 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประยงค์ ศรีโหมี (2561, หน้า 148) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรการเรียนการสอน และด้านภาวะผู้นำ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ได้ร้อยละ 64.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.20

6. แนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จากการพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนมได้แนวทางการพัฒนาดังนี้

6.1 แนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร คือผู้บริหารควรฝึกทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด และต้องพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรมจากหลักสูตรต่าง ๆ พร้อมเปิดใจรับฟังการให้ข้อเสนอแนะในการทำงานของตนเองจากผู้อื่น และควรใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการงานในโรงเรียน

6.2 แนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ ผู้บริหารควรสนับสนุนปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากรในโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นโปรแกรมที่มีลิขสิทธิ์ อุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมความรู้ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน แล้วนำเข้ามาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในยุคศตวรรษที่ 21

6.3 แนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ด้านงบประมาณ คือ ผู้บริหารควรศึกษาการบริหารงานงบประมาณตามกระบวนการ 4 ขั้นตอนที่เป็นการจัดทำงบประมาณ การอนุมัติงบประมาณ การบริหารงบประมาณ และการติดตามและประเมินผล โดยนำหลักการมาภิบาลมาควบคู่กับการบริหารงบประมาณในโรงเรียนเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานและติดตามตรวจสอบการใช้งบประมาณตามผลการดำเนินงาน

6.4 แนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ คือ ผู้บริหารควรประชุมร่วมกับครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดความคุ้นเคยและสร้างวัฒนธรรมอันดีที่มีคุณภาพในการทำงาน และควรพัฒนาบรรยากาศในโรงเรียนในลักษณะของสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อมที่มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของนักเรียนกับการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร

6.5 แนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการพัฒนาบุคลากร คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองโดยอาจจะอยู่ในรูปแบบที่หลากหลายไม่ว่าจะเป็นการส่งไปอบรมตามหลักสูตรพัฒนาต่าง ๆ หรือการส่งเสริมบุคลากรให้ทำงานในระดับที่สูงขึ้นไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนสายงาน เปลี่ยนภาระงานต่าง ๆ หรืออาจจะสนับสนุนบุคลากรในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

6.6 แนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ ผู้บริหารควรให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆทุกขั้นตอนในการทำงาน โดยให้ทุกคนสามารถลงมือทำแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกันพร้อม

ทั้งให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและสนับสนุนครูผู้สอนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนางานตามเป้าหมายและประโยชน์ของโรงเรียน

8. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมมีความสัมพันธ์ในทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเป็นพื้นฐานสำคัญในการบริหารงานโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องกระจายอำนาจให้ทั่วถึง ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงาน อย่างเท่าเทียมกัน ร่วมกันวิเคราะห์จุดเด่น จุดอ่อน ซึ่งการบริหารงานบุคคลถือเป็นจุดสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ควรนำปัจจัยทางการบริหารทั้ง 6 ด้าน ไปเป็นแนวทางพัฒนาผู้ที่ได้รับตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนได้ดีที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ควรจะให้ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง นำไปใช้เพื่อวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาทักษะการบริหารงานในโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรนำปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน และปรับปรุงคุณภาพการบริหารงานในโรงเรียน

2.2 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยปัจจัยทัศนคติในการทำงาน หรือปัจจัยนโยบายสู่การปฏิบัติของผู้บริหารในการบริหารงานในโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในเชิงลึกของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทุกแห่ง

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เกตุฉัตรพร ราเมืองรักษ์. (2557). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารของโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คำเตียง คำเกลี้ยง. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิระวัฒน์ วังกะ. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในเขตจังหวัดภาคเหนือในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 12(22), 100-109.
- จิราพร รัตนสิงห์. (2556). *การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- จิราวรรณ วัฒนสุระ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลในการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชาฤณี เหมือนโพธิ์ทอง. (2554). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ชมพล ภูบาล. (2556). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับคุณภาพของโรงเรียน ในการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- ดวงเดือน ดิยะบุตร. (2556). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนของครูในอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.*
- ณัด เดชทรัพย์. (2550). *การบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึก อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดสุโขทัย ตามหลักธรรมาภิบาล. วิทยานิพนธ์ ร.บ.ม. อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.*
- ทวีศักดิ์ ธาตุชัย. (2562). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา พอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.*
- ธนกร อัฒจักร. (2557). *ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- ธนาพนธ์ ตาชัน. (2562). *ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ธวัช กรุดมณี. (2550). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- นิชนันท์ หลุยใจบุญ. (2551). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.*
- นิภาดา พรหมเมือง. (2560). *สภาพ ปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: บริษัทสุวีริยาสาส์น.*

- ปกรณ์กฤษ อินทร์มงคล. (2550). *ความพร้อมของข้าราชการครูที่มีต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* สังกัดสำนักงานการศึกษา นนทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ประภัสสร ทิพนทองแวง. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประภาษ จิตรักศิลป์ (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประยงค์ ศรีโทมิ (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปราณี สวีพรวัน. (2558). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เปรมชัย สโรบล. (2550). *ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า*. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรทิพย์ กันทวี. (2558). *การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา (กลุ่มย่อยที่ 6) จังหวัดพะเยา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- พรพรรณ อินทรประเสริฐ. (2550). *องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า*. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระเล็ง ปภัสโร (วงษ์พันธุ์เสื่อ). (2554). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ พธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

- พัชรารัตน์ แสงวงศ์. (2556). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ความเป็นประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิกุล ไชยแสน. (2557). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงาน ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิชิต สุธาโต. (2554). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ รำไพพรรณี.
- พิศาล สร้อยธูหรี และคณะ. (2551). แนวทางการบริหารโรงเรียนนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- พัญชนะ พะสวัสดิ์. (2560). การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรในการให้บริการขององค์กรเขตเศรษฐกิจพิเศษสะพาน-เซโน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- แพว เฉลิมญาติวงศ์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.
- ไพลิน ทิพย์กรรณ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษากับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบุรี.
- ภัทราวดี ตริโอบุสส์. (2559). สภาพปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ภัทราวดี สงฆ์ภรณ์. (2559). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- มณีนุช การุญ. (2560). สภาพปัญหา ผลสำเร็จและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มรกต วัฒนศักดิ์. (2551). การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- มาราณี สัสดีวงศ์. (2554). ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. การค้นคว้าแบบอิสระ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- มาลี สุริยะ. (2554). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา. (2555). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ระวีวรรณ หงส์กิตติยานนท์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ลิษา สัมครพันธ์. (2562). *การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัดฤดูที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วาทีทยา ราชภักดี. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิทยา ศรีจันทร์หล้า. (2553). *การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2553). *พฤติกรรมองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศตพร ทับธนะ. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาปฐมวัยในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพัทลุง*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- โคภิตา คล้ายหนองสรวง. (2558). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมคิด บางโม. (2551). *องค์การและการจัดองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

- สมศักดิ์ กรอบสูงเนิน. (2552). การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงาน
 บประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 นครราชสีมา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 นครราชสีมา.
- สร้อยสน นพารัมย์. (2554). สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังในการบริหารงาน
 บุคคลในยุคปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในจังหวัดบุรีรัมย์.
 วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน:
 การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด.
 ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สาริณีระ ดอปกอ. (2553). การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
 สถานศึกษาตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา.
 วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
 พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553
 พรหมกฎหมายที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษา ภาคบังคับ
 พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2552). คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร
 แห่งประเทศไทย.
- _____. (2552). มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552. กรุงเทพฯ:
 โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ
 (2559). การปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลสู่การขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษา
 ในภูมิภาคสำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษา. (2550). การพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา.
 กรุงเทพฯ: ครูสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). รายงานการวิจัยและพัฒนา เรื่องรูปแบบการ
 บริหารการจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

- สุดาทิพย์ ถวิลไพโร. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุธีรา สุภัทพาล. (2558). บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ กาญจนบุรี.
- สุภชัย สุนามเจริญกุล. (2557). แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนรวมไทย พัฒนา 5 จังหวัดตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- โสภณ สวดยขุนทด (2557). การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- โสภณ เกียรติพนโยธิน. (2555). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยนาท. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- อติราภรณ์ วรรณรัตน์. (2556). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อติวัฒน์ พันธุ์รัตน์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2552). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาลัยทักษิณ.

- อนุพงศ์ ไชยบุตร. (2564). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนิน การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อัจฉรา นิยมภา. (2560). *การบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา เอกสารคำสอน รายวิชาภาควิชาการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*.
- อัชราภรณ์ มาตรา. (2555). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกัน คุณภาพการศึกษาของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุ้นทยา ผาผง. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสามของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุมาพร สันตจิตร์. (2552). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา เอกชนระดับปฐมวัย ในจังหวัดนครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์. ค.ม. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ
- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกประกอบปัจจัยทางการบริหาร

1. รองศาสตราจารย์ ดร. วาโร เฟ็งสวัสดิ์ กรรมการคณะบริหารหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วลัยนิภา ฉลากบาง อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
3. นายอิทธิพล พลเยี่ยมหาญ ผู้อำนวยการโรงเรียนเรณูนครวิทยานุกูล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม
ศึกษานครพนม
4. นายปราโมทย์ เทพกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนนาแกพิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม
ศึกษานครพนม
5. นายมนัส วงศ์ศรีชา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองหอยคำ
อ้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วลัยนิภา ฉลากบาง อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
2. ดร. อภิลิทธิ สมศรีสุข อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
3. นายสมหวัง ยตะโคตร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำบ่อ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษานครพนม เขต 1
4. นายมนัส วงศ์ศรีชา ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองหอยคำ
อ้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1
5. นางช่อเอื้อง เชื้อกุลลา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนาแก
สามัคคีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ผู้เชี่ยวชาญที่เสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร
 ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

- | | |
|--|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร. วาไร เพ็งสวัสดิ์ | กรรมการคณะบริหารหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต |
| 2. ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรรักษ์ | สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต |
| 3. นายอิทธิพล พลเยี่ยมหาญ | สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
ผู้อำนวยการโรงเรียนเรณูนครวิทยานุกูล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม
ศึกษานครพนม |
| 4. นายปราโมทย์ เทพกุล | ผู้อำนวยการโรงเรียนนาแกพิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม
ศึกษานครพนม |
| 5. นางจันทร์ทิมา เชื้อดวงผุย | ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนาแก
สามัคคีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม |

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายนราดล ยตะโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายนราดล ยตะโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๒๖๕ ๗๒๙๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายนราดล ยตะโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายนราดล ยตะโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๒๖๕ ๗๒๙๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำบ่อ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายนราดล ยตะโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญรัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายนราดล ยตะโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๒๖๕ ๗๒๙๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองหอยคำอ้อม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายนราตล ยตะโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญรัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายนราตล ยตะโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๒๖๕ ๗๒๙๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๘๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณราตล ยตะโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๑๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณราตล ยตะโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๒๖๕ ๗๒๙๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๘๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายนราดล ยตะโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๑๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายนราดล ยตะโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๒๖๕ ๗๒๙๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๘๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.อิทธิพล พลเยี่ยมหาญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายนราดล ยตะโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๑๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายนราดล ยตะโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๒๖๕ ๗๒๔๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๘๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายปราโมทย์ เทพกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายนราดล ยตะโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๑๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายนราดล ยตะโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๒๖๕ ๗๒๙๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๘๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางจันทร์ทิมา เชื้อดวงฝุย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายนราดล ยตะโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๑๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญรัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายนราดล ยตะโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๒๖๕ ๗๒๔๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าจำปาวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายนราดล ยตะโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๑๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญรัตน์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายนราดล ยตะโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๒๖๕ ๗๒๙๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบึงเหล็ก ในพระบรมราชานุเคราะห์
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายนราดล ยตะโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๑๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายนราดล ยตะโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๒๖๕ ๗๒๙๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนางัวราชภัฏรังสรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายนราดล ยตะโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๑๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ตีกานต์ เพ็ญธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายนราดล ยตะโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๒๖๕ ๗๒๙๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุพนม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายนราดล ยตะโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอลดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๑๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญรัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายนราดล ยตะโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๒๖๕ ๗๒๙๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านผึ่งวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายนราดล ยตะโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๑๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายนราดล ยตะโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๒๖๕ ๗๒๙๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนปิยะมหาราชาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายนราดล ยตะโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอลดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๑๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายนราดล ยตะโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๒๖๕ ๗๒๙๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสนธิราษฎร์วิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายนราดล ยตะโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๑๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญรathayongrarn)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายนราดล ยตะโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๒๖๕ ๗๒๙๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอุเทนพัฒนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายนราดล ยตะโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๑๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยกรรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายนราดล ยตะโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๒๖๕ ๗๒๙๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนาคำราษฎร์รังสรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายนราตล ยตะโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๑๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญรathนงกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายนราตล ยตะโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๒๖๕ ๗๒๙๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายนราดล ยตะโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๑๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายนราดล ยตะโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๒๖๕ ๗๒๙๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๕๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายบรรดล ยตะโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๑๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพ็ญรัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายบรรดล ยตะโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๒๖๕ ๗๒๙๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค

- แบบสอบถามยืนยันองค์ประกอบปัจจัยทางการบริหาร
ของผู้บริหารโรงเรียน
- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



**แบบสอบถามเพื่อยืนยันองค์ประกอบ
ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม**

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อยืนยันองค์ประกอบปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ซึ่งประกอบไปด้วย

- 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 3) ด้านงบประมาณ
- 4) ด้านบรรยากาศองค์การและวัฒนธรรมองค์การ
- 5) ด้านการพัฒนาบุคลากร
- 6) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่านซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิได้กรุณาให้ความคิดเห็นในการยืนยันองค์ประกอบปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

นายนราดล ยตะโคตร

นักศึกษابริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ
ในการยืนยันองค์ประกอบปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ผู้เสนอความคิดเห็น.....

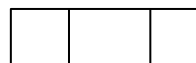
ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาองค์ประกอบปัจจัยทางการบริหารเพื่อยืนยันองค์ประกอบปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็น เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยตามความคิดของท่าน

องค์ประกอบปัจจัยทางการบริหาร ของผู้บริหารโรงเรียน	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร		
2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ		
3. ด้านงบประมาณ		
4. ด้านบรรยากาศองค์การและวัฒนธรรมองค์การ		
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร		
6. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม		
<p>ท่านคิดว่าองค์ประกอบปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดของท่านควรมีองค์ประกอบอย่างไร</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>		



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้สอบถามปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้คือ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ

3. ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลต่อตัวของท่านแต่ประการใด เพราะผู้วิจัยจะนำผลไปวิเคราะห์ในภาพรวม คำตอบของท่านจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายบรรดล ยตะโคตร

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่เห็นว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพ

- () ผู้บริหารโรงเรียน
- () หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล
- () ครูผู้สอน

2. ประสบการณ์การทำงาน

- () 5 - 10 ปี
- () 11 - 20 ปี
- () 21 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- () ปริญญาตรี
- () ปริญญาโท
- () ปริญญาเอก

4. ขนาดของโรงเรียน

- () โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1 - 499 คน)
- () โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 500 - 1,499 คน)
- () โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 1,500 - 2,499 คน)

ตอนที่ 2

ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความเป็นจริง / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง มีปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ระดับมาก
- 3 หมายถึง มีปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับความคิด				
		5	4	3	2	1
1.ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร						
0	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	✓				

คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5 แสดงว่า ท่านมีความคิดเห็นต่อปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร “ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง” อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับความคิด				
		5	4	3	2	1
1.ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร						
1	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการเป็นที่ประจักษ์แก่ครูและบุคลากร					
2	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์และพัฒนางานอยู่เสมอ					
3	ผู้บริหารใช้หลักเหตุผลในการบริหารงานในโรงเรียน					
4	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
5	ผู้บริหารติดตามการนิเทศ และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอยู่เสมอ					
2.ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ						
6	โรงเรียนมีระบบฐานข้อมูลที่ใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนที่ครบถ้วน					
7	โรงเรียนใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อจัดเก็บสารสนเทศภายในกลุ่มงาน					
8	โรงเรียนจัดสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและให้พร้อมการใช้งาน					
9	โรงเรียนใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน					
10	โรงเรียนจัดอบรมพัฒนาบุคลากรในการใช้สารสนเทศในการบริหารจัดการ					
11	โรงเรียนจัดการบำรุงรักษาเทคโนโลยี และพัฒนาระบบฐานข้อมูล					

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับความคิด				
		5	4	3	2	1
3. ดานงบประมาณ						
12	โรงเรียนจัดการวางแผนด้านงบประมาณประจำปี					
13	โรงเรียนมีการวางระบบการปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐานและมีผู้รับผิดชอบ					
14	โรงเรียนจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด					
15	โรงเรียนมีการควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ					
16	โรงเรียนประเมินผลการจ่ายงบประมาณตามแผนงานและโครงการ					
4. ดานบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร						
17	โรงเรียนจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน					
18	โรงเรียนมีบรรยากาศความเอื้ออารีต่อกันระหว่างเพื่อนครูและบุคลากรในโรงเรียน					
19	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการปฏิบัติงานเป็นทีม					
20	โรงเรียนมีการส่งเสริมการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกันและยึดถือปฏิบัติ					
21	บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน					
22	ผู้บริหารไว้วางใจและรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียน					

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับความคิด				
		5	4	3	2	1
5.ด้านการพัฒนาบุคลากร						
23	โรงเรียนกำหนดนโยบาย มาตรฐาน และ จุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูและบุคลากรไว้ อย่างชัดเจน					
24	โรงเรียนกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้ตรง ตามความต้องการของครูและบุคลากร ทางการศึกษาตามความเหมาะสม					
25	โรงเรียนส่งเสริมการจัดอบรมเพื่อปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรมให้กับครูและบุคลากร					
26	โรงเรียนจัดการอบรมให้กับครูและบุคลากร ตามหลักสูตรการพัฒนาที่กำหนด					
27	โรงเรียนนำผลการประเมินพัฒนาตนเองของ ครูและบุคลากรไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา					
28	โรงเรียนมีการติดตามและประเมินผลการ พัฒนาครูและบุคลากรอยู่เสมอ					
6.ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม						
29	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายภายในโรงเรียน					
30	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูแสดงความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
31	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นและการเสนอแนวทางใน การพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของ โรงเรียน					
32	ผู้บริหารให้ความชอบและผลประโยชน์ที่ โรงเรียนได้รับกับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม					

ตอนที่ 3

ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความเป็นจริง / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล ระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล ระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล ระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล	ระดับความคิด				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง						
0	มีการประเมินความต้องการบุคลากรตามภารกิจในโรงเรียน	✓				

คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5 แสดงว่า ท่านมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการวางแผนอัตรากำลัง “มีการประเมินความต้องการบุคลากรตามภารกิจในโรงเรียน” อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล	ระดับความคิด				
		5	4	3	2	1
1.ด้านการวางแผนอัตรากำลัง						
1	โรงเรียนมีการจัดทำแผนอัตรากำลังของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน					
2	โรงเรียนมีการวิเคราะห์และจัดทำแผนอัตรากำลังของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน					
3	ผู้บริหารมีการเสนอแผนอัตรากำลังและนำแผนอัตรากำลังสู่การปฏิบัติงานจริง					
4	ผู้บริหารสำรวจความต้องการการบุคลากรตามภารกิจในโรงเรียน					
5	โรงเรียนมีการประชุมกำหนดตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน					
6	โรงเรียนจัดทำภาระงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ตรงตามความเหมาะสมและความสามารถ					
7	ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน					
8	โรงเรียนมีการสำรวจข้อมูลของข้าราชการครูในการกำหนดตำแหน่ง ขอเลื่อนวิทยฐานะ และขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง					
9	โรงเรียนวางแผนรองรับการประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน					

ข้อ	ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล	ระดับความคิด				
		5	4	3	2	1
2. ดานการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง						
10	ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานในโรงเรียน					
11	โรงเรียนมีการสรรหาครูอัตราจ้างเพื่อแก้ปัญหาความขาดแคลนครูตามอัตรากำลัง					
12	โรงเรียนเสนอความต้องการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขาดแคลนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
13	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์รับสมัครบุคลากรครู ครูอัตราจ้างอย่างชัดเจนและเหมาะสม					
14	โรงเรียนมีการดำเนินการสอบคัดเลือกครูอัตราจ้างอย่างโปร่งใสและประกาศผลอย่างถูกต้อง					
15	ผู้บริหารมีการพิจารณากำหนดค่าจ้างเงินเดือน การเลิกจ้าง อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม					
16	ผู้บริหารออกคำสั่งแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ตามมาตรฐานตำแหน่งตามเวลาที่กำหนด					
17	โรงเรียนจ้างลูกจ้างชั่วคราวเป็นไปตามเกณฑ์และระเบียบวิธีการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
18	โรงเรียนมีความเข้าใจในเรื่องของการบรรจุกลับเข้ารับราชการในโรงเรียน					

ข้อ	ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล	ระดับความคิด				
		5	4	3	2	1
19	ผู้บริหารอนุญาตให้ครู โอน - ย้าย และรับย้ายครูเข้าโรงเรียนตรงความต้องการของโรงเรียน					
3. ดานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ						
20	ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับร้องทุกข์และพร้อมให้ความช่วยเหลือบุคลากรอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม					
21	ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยและสนับสนุนบุคลากรที่รักษาวินัยอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม					
22	ผู้บริหารมีการดำเนินการตรวจสอบเบื้องต้นในกรณีที่ข้าราชการครูถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง					
23	ผู้บริหารดำเนินการลงโทษทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงอย่างเป็นธรรม					
24	ผู้บริหารมีการรับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูในโรงเรียน					
25	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงและสามารถอุทธรณ์คำสั่งทางวินัยของตนเองได้ หากเกิดการกระทำผิด					
26	ผู้บริหารมีการกำหนดมาตรการและการป้องกันการกระทำผิดและประพฤติทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					

ข้อ	ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล	ระดับความคิด				
		5	4	3	2	1
27	ผู้บริหารมีการเสริมสร้างกำลังใจอันดีในการพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
28	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับความรู้เกี่ยวกับวินัยครู					
4. ดานการออกจากราชการ						
29	ผู้บริหารรับการพิจารณาสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน					
30	ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติข้าราชการครูกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไปอย่างเป็นธรรม					
31	ผู้บริหารมีการให้ค่าปรึกษาแก่ข้าราชการครูกรณีลาออกจากราชการ					
32	ผู้บริหารมีการพิจารณายับยั้งการลาออกจากราชการของข้าราชการครู เพื่อประโยชน์แก่ทางราชการ					
33	ผู้บริหารมีการพิจารณาให้ออกจากราชการกรณีเจ็บป่วยร้ายแรง หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีสมรรถนะ					
34	ผู้บริหารมีการพิจารณาให้ออกจากราชการกรณีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม					

ข้อ	ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล	ระดับความคิด				
		5	4	3	2	1
35	ผู้บริหารมีการพิจารณาให้ออกจากราชการกรณีได้รับโทษจำคุกโดยมีคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ					
36	ผู้บริหารมีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและเข้ารับการพัฒนาอย่างเข้ม					
37	ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานที่กำหนดในตำแหน่ง					
38	ผู้บริหารให้ข้าราชการครูที่ไม่ผ่านการประเมินผลทดลองปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ					
5. ดานส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ						
39	ผู้บริหารมีการจัดปฐมนิเทศบุคลากรก่อนปฏิบัติทำงาน					
40	ผู้บริหารมีการจัดครูพี่เลี้ยงให้กับบุคลากรเพื่อช่วยให้คำแนะนำการปฏิบัติงาน					
41	ผู้บริหารกำกับและติดตามการนิเทศภายในของโรงเรียน					
42	โรงเรียนกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้กับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา					

ข้อ	ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล	ระดับความคิด				
		5	4	3	2	1
43	โรงเรียนจัดทำภาระงาน จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนก่อนปฏิบัติงาน					
44	โรงเรียนมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมกับบุคลากรครู					
45	ผู้บริหารอนุญาตให้ครูและบุคลากรศึกษาเข้ารับการอบรมตามความเหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
46	ผู้บริหารมีการอนุญาตให้ครูลาศึกษาต่อได้ทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ					
47	โรงเรียนมีคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อพิจารณาคุณสมบัติและกลั่นกรองที่โปร่งใสและเป็นธรรม					
48	โรงเรียนมีการจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
49	โรงเรียนจัดทำทะเบียนผู้ขอและได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับครูและบุคลากร					

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าอำนาจจำแนก
และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 29 สรุปผลพิจารณาความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย ค่าอำนาจจำแนกและ
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหาร
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ข้อ	ค่าคะแนนผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก (r)	สรุป ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5				
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.45	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.63	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.50	ใช้ได้
4	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	0.43	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.66	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.71	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.54	ใช้ได้
8	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	0.67	ใช้ได้
9	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	0.67	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.79	ใช้ได้
11	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	0.58	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.64	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.67	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.70	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.69	ใช้ได้
16	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	0.71	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.56	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.64	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.78	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.75	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.67	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.64	ใช้ได้

ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อ	ค่าคะแนนผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก (r)	สรุป ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5				
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.68	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.64	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.53	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.63	ใช้ได้
27	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	0.77	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.55	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.42	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.48	ใช้ได้
31	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	0.74	ใช้ได้
32	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	0.62	ใช้ได้
33	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	0.44	ใช้ได้
34	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	0.43	ใช้ได้
35	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	0.40	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.48	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.48	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.56	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.49	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.46	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.60	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.48	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.53	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.69	ใช้ได้

ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อ	ค่าคะแนนผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก (r)	สรุป ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5				
45	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	0.53	ใช้ได้
46	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.42	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.60	ใช้ได้
48	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.57	ใช้ได้
49	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.43	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เท่ากับ 0.94

ตาราง 30 สรุปผลพิจารณาความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย ค่าอำนาจจำแนกและ
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ข้อ	ค่าคะแนนผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก (r)	สรุป ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5				
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.59	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.44	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.75	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.64	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.63	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.86	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.75	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.75	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.77	ใช้ได้

ตาราง 30 (ต่อ)

ข้อ	ค่าคะแนนผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก (r)	สรุป ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5				
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.60	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.66	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.56	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.58	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.71	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.62	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.60	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.69	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.70	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.57	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.47	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.68	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.52	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.68	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.64	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.53	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.63	ใช้ได้
27	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	0.77	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.55	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.42	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.48	ใช้ได้
31	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	0.74	ใช้ได้

ตาราง 30 (ต่อ)

ข้อ	ค่าคะแนนผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก (r)	สรุป ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5				
32	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	0.62	ใช้ได้
33	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	0.44	ใช้ได้
34	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	0.43	ใช้ได้
35	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	0.40	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.48	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.48	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.56	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.49	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.46	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.60	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.48	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.53	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.69	ใช้ได้
45	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	0.53	ใช้ได้
46	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.42	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.60	ใช้ได้
48	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.57	ใช้ได้
49	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.43	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เท่ากับ
0.94

ภาคผนวก จ

แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอหาแนวทางการพัฒนา



แบบสอบถามเพื่อหาแนวทางการพัฒนา

ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

คำชี้แจง

วิจัยครั้งนี้เพื่อการศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ซึ่งปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล

ผู้วิจัยจึงกำหนดเนื้อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนในการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นในการแสวงหาแนวทางในการพัฒนาที่เหมาะสมกับการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

นราดล ยตะโคตร

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางการพัฒนา
ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม**

**ตอนที่ 1
ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ**

ชื่อ-นามสกุล.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ว่าวิธีการใดจะเหมาะสมที่จะกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนา โดยกำหนดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็น เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยตามความคิดของท่าน

ตอนที่ 2

แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ปัจจัยทางการบริหาร	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร		
1. ผู้บริหารควรมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการเชิงประจักษ์แก่ครูผู้สอนและบุคลากร		
2. ผู้บริหารควรพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และพัฒนางานอยู่เสมอ		
3. ผู้บริหารควรใช้หลักเหตุผลในการบริหารงานในโรงเรียน		
4. ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารงานโรงเรียนที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง		
5. ผู้บริหารควรติดตามการนิเทศ และประเมินผล การปฏิบัติงานของครูผู้สอนและบุคลากรอยู่เสมอ		
<p>ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามความคิดของท่านควรเป็นอย่างไร</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>		

**แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จ
ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม**

ปัจจัยทางการบริหาร	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ		
1.ผู้บริหารควรให้โรงเรียนมีการวางระบบฐานข้อมูลในการบริหารงานในโรงเรียน		
2.ผู้บริหารควรให้โรงเรียนนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ใช้จัดเก็บสารสนเทศภายในกลุ่มงานในโรงเรียน		
3.ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับความต้องการในโรงเรียน		
4.ผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรในการใช้สารสนเทศบริหารจัดการ		
5.ผู้บริหารควรให้โรงเรียนบำรุงรักษาเทคโนโลยี และพัฒนาฐานข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ		
<p>ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศตามความคิดของท่านควรเป็นอย่างไร</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>		

แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จ
ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ปัจจัยทางการบริหาร	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
ด้านงบประมาณ		
1.ผู้บริหารควรวางแผนงบประมาณประจำปีของโรงเรียน		
2.ผู้บริหารควรให้โรงเรียนมีการวางระบบการปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐานและมีผู้รับผิดชอบแต่ละแผนงาน		
3.ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดภายในโรงเรียน		
4.ผู้บริหารควรให้โรงเรียนมีการควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ		
5.ผู้บริหารควรให้โรงเรียนมีการประเมินผลการจ่ายงบประมาณตามแผนงานและโครงการ		
<p>ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร ด้านงบประมาณ ตามความคิดของท่านควรเป็นอย่างไร</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>		

แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จ
ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ปัจจัยทางการบริหาร	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ		
1.ผู้บริหารควรจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานในโรงเรียน		
2.ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนและบุคลากรมีการปฏิบัติงานเป็นทีม		
3.ผู้บริหารควรส่งเสริมการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ยึดถือปฏิบัติและมีความเข้าใจตรงกัน		
4.ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีและให้เกียรติซึ่งกันและกัน		
5.ผู้บริหารควรไว้วางใจและรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียน		
<p>ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ตามความคิดของท่านควรเป็นอย่างไร</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>		

**แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จ
ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม**

ปัจจัยทางการบริหาร	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
ด้านการพัฒนาบุคลากร		
1.ผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย มาตรฐาน และจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างชัดเจน		
2.ผู้บริหารควรกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้ตรงตามความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความเหมาะสม		
3.ผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดอบรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน		
4.ผู้บริหารควรติดตามการประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรอยู่เสมอ		
5.ผู้บริหารควรนำผลประเมินการพัฒนาครูและบุคลากรไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียน		
<p>ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร ด้านการพัฒนาบุคลากรตามความคิดของท่านควรเป็นอย่างไร</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>		

แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จ
ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ปัจจัยทางการบริหาร	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม		
1.ผู้บริหารควรให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายภายในโรงเรียน		
2.ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูผู้สอนแสดงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในโรงเรียน		
3.ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการเสนอแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานในโรงเรียน		
4.ผู้บริหารควรให้ความชอบและผลประโยชน์ที่โรงเรียนได้รับกับบุคลากรอย่างเหมาะสม		
<p>ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามความคิดของท่านควรเป็นอย่างไร</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>		

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายนราดล ยตะโคตร
วัน เดือน ปีเกิด	9 พฤษภาคม 2535
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 14 หมู่ 12 ตำบลหนองสังข์ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม รหัสไปรษณีย์ 48130
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนเรณูนครวิทยานุกูล อำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2553	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนนาแกสามัคคีวิทยา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2558	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2566	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2561	ครูผู้ช่วย โรงเรียนเรณูนครวิทยานุกูล อำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2563	ครู คศ.1 โรงเรียนเรณูนครวิทยานุกูล อำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม