



ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

วิทยานิพนธ์  
ของ  
ดาราพร ใจเที่ยง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
กุมภาพันธ์ 2566  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

วิทยานิพนธ์  
ของ  
ดารารพร ใจเที่ยง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
กุมภาพันธ์ 2566  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

SELECTED ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS  
OF PERSONNEL ADMINISTRATION IN SCHOOLS UNDER MUKDAHAN  
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

BY

DARAPORN JAITHIAENG

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

February 2023

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ บัณฑิตศึกษาด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ดาราวพร ใจเที่ยง

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ ..... กรรมการสอบและ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.โซชา ภาวะบุตร) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์) ประธานที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ ..... กรรมการสอบและ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.รศกัญญาพิไล แกะระหัน) กรรมการที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ ..... กรรมการสอบ  
(ดร.เขาลักษณ์ สุตะโคตร) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.โซชา ภาวะบุตร)

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ประธานหลักสูตร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 27 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรภัฏญาพิไล แกระหัน กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความกรุณาแนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย และขอขอบพระคุณคณาจารย์ผู้สอนทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือชี้แนวทางจนทำให้การศึกษาและงานวิจัยบรรลุตามเป้าหมาย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.สายนต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา นายพิเชษฐ มหาวงค์ นายนิพนธ์ ศรีลาศักดิ์ นายกานต์ นักร้อง นายเผย สุพรรณโมก นางชฎานิต ประเทพานางทักษิณา ปัทม และ นางปริสา ลมงาม ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ เพื่อการเสนอแนวทางในการพัฒนาและสนับสนุนทุกด้านในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหารทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจากความสำเร็จครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ บิดามารดา ครอบครัว เพื่อน พี่ และน้อง ทุก ๆ คน ที่ส่งเสริมสนับสนุน เป็นกำลังใจสำคัญให้แก่ผู้วิจัย จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งนักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 22 ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาพระคุณ บิดามารดา ครอบครัว และอาจารย์ทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจ ให้คำปรึกษาแก่ผู้วิจัย ทำให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่นจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ดารารพร ใจเที่ยง

<b>ชื่อเรื่อง</b>	ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร งานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร
<b>ผู้วิจัย</b>	ดาราพร ใจเที่ยง
<b>กรรมการที่ปรึกษา</b>	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน
<b>ปริญญา</b>	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
<b>สถาบัน</b>	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
<b>ปีที่พิมพ์</b>	2566

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ศึกษา  
ความสัมพันธ์ อำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและ  
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 340 คน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 189  
คน และครูผู้สอน จำนวน 151 คน ในปีการศึกษา 2565 ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน  
(Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์  
โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95  
และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ใน  
การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที  
(Independent Samples t -test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way  
ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment  
Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise  
Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ ในระดับสูง ( $r = 0.889$ )

6. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านงบประมาณ ( $X_5$ ) ด้านแรงจูงใจ ( $X_3$ ) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ( $X_2$ ) และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ( $X_1$ ) โดยอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 81.10 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ เท่ากับ  $\pm 0.229$

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนามี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านงบประมาณ ควรมีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร มีการควบคุมตรวจสอบ และการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ 2) ด้านแรงจูงใจ ควรมีการสร้างจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมความสามารถให้พัฒนาในด้านวิชาชีพ และสร้างแรงจูงใจให้ทำงานเป็นทีม 3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรศึกษาแนวทางจากนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง มีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน และ 4) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารควรมีความเป็นผู้นำและสามารถแนะนำเพื่อให้แนวทางการทำงานแก่บุคลากรได้

**คำสำคัญ:** ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล

<b>TITLE</b>	Selected Administrative Factors Affecting the Effectiveness of Personnel Administration in Schools under Mukdahan Primary Educational Service Area Office
<b>AUTHOR</b>	Daraporn Jaithiaeng
<b>ADVISORS</b>	Asst. Prof. Dr. Watana Suwannatrai Dr. Worrakunyapilai Kaerahun
<b>DEGREE</b>	M.Ed. (Educational Administration)
<b>INSTITUTION</b>	Sakon Nakhon Rajabhat University
<b>YEAR</b>	2023

## ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare, determine the relationship, identify the predictive power, and establish guidelines for developing selected administrative factors affecting the effectiveness of personnel administration in schools under Mukdahan Primary Educational Service Area Office, as perceived by administrators and teachers with different positions, school sizes, and work experience. The sample, obtained through multi-stage random sampling, comprised 340 participants, including 189 school administrators and 151 teachers working under Mukdahan Primary Educational Service Area Office, in the 2022 academic year. The data collection tools were sets of questionnaires on selected administrative factors and the effectiveness of personnel administration in schools with the reliability of 0.95 and 0.97, respectively, and structured interview forms. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The selected administrative factors of schools as a whole were at a high level.



2. The effectiveness of personnel administration in schools as a whole was at a high level.

3. The selected administrative factors of schools, as perceived by participants with different positions, school sizes, and work experience, as a whole, showed no differences.

4. The effectiveness of personnel administration in schools, as perceived by participants with different positions, school sizes, and work experience, as a whole, was not different.

5. The selected administrative factors and the effectiveness of personnel administration in schools had a positive relationship at the .01 level of significance with a high level ( $r=0.889$ ).

6. The four aspects of selected administrative factors were able to predict the effectiveness of personnel administration in schools at the .01 level of significance with the predictive power of 81.10 percent comprising: Budget ( $x_5$ ), Motivation ( $x_3$ ), Information Technology ( $x_2$ ), and Administrators' Leadership ( $x_1$ ), at the .05 level of significance with the standard error of estimate of  $\pm 0.229$ .

7. Guidelines for developing selected administrative factors affecting the effectiveness of personnel administration in schools involve four aspects needing improvement: 1) Budget. It is imperative to have allocated budgets to facilitate the professional development of personnel and enforce rigorous control, monitoring, and evaluation processes of expenditures; 2) Motivation covers establishing clear performance objectives that support individual professional growth, foster motivation, and promote teamwork; 3) Information Technology includes researching guidelines for applicable innovation and personnel development to use technology and information system to optimize task efficiency and effectiveness; and 4) Administrators' Leadership, administrators must serve as leaders guiding personnel to ensure task completion.

**Keywords:** Selected Administrative Factors, Effectiveness of Personnel Administration

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1	บทนำ ..... 1 ภูมิหลัง ..... 1 คำถามของการวิจัย ..... 5 ความมุ่งหมายของการวิจัย ..... 6 สมมติฐานของการวิจัย ..... 7 ความสำคัญของการวิจัย ..... 7 ขอบเขตของการวิจัย ..... 8 กรอบแนวคิดของการวิจัย ..... 11 นิยามศัพท์เฉพาะ ..... 13
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ..... 17 การบริหารโรงเรียน ..... 18 ความหมายของการบริหารโรงเรียน ..... 18 ความสำคัญของการบริหารโรงเรียน ..... 19 ขอบข่ายของการบริหารโรงเรียน ..... 20 ปัจจัยทางการบริหาร ..... 21 ความหมายของปัจจัยทางการบริหาร ..... 21 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ..... 21 ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร งานบุคคลในโรงเรียน ..... 23 ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน..... 44 ความหมายของประสิทธิผล..... 44 การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน..... 45 ความหมายของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ..... 45 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ..... 46

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน.....	47
บริบทของสังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ.....	76
ข้อมูลทั่วไป.....	76
ภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบของสังกัดสำนักงานการศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ .....	78
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	86
งานวิจัยในประเทศ .....	86
งานวิจัยต่างประเทศ .....	99
3    วิธีดำเนินการวิจัย .....	101
ตอนที่ 1 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ.....	102
ประชากร .....	102
กลุ่มตัวอย่าง .....	102
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	108
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย .....	111
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	113
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล .....	114
สถิติที่ใช้ในการวิจัย .....	115

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
<p>ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.....</p> <p>คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ .....</p> <p>เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....</p> <p>การวิเคราะห์ข้อมูล .....</p>	<p>116</p> <p>116</p> <p>118</p> <p>118</p>
<p>4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....</p> <p>สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....</p> <p>การวิเคราะห์ข้อมูล .....</p> <p>ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....</p> <p>ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน .....</p> <p>ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ....</p> <p>ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี .....</p>	<p>119</p> <p>119</p> <p>121</p> <p>122</p> <p>122</p> <p>124</p> <p>163</p>
<p>5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....</p> <p>ความมุ่งหมายของการวิจัย .....</p> <p>สมมติฐานของการวิจัย .....</p> <p>วิธีดำเนินการวิจัย .....</p>	<p>185</p> <p>185</p> <p>186</p> <p>187</p>

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
สรุปผลการวิจัย .....	191
อภิปรายผลการวิจัย .....	195
ข้อเสนอแนะ .....	204
บรรณานุกรม .....	207
ภาคผนวก .....	219
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ .....	221
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ .....	225
ภาคผนวก ค แบบประเมินเครื่องมือวิจัย .....	243
ภาคผนวก ง ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม .....	259
ภาคผนวก จ สรุปผลการประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ .....	265
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย .....	271
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามแนวทางพัฒนา .....	285
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการวิจัย .....	289
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	297

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1	สังเคราะห์ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ..... 26
2	สังเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ..... 51
3	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ..... 56
4	จำนวนประชากรของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน..... 103
5	จำนวนกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ..... 104
6	รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน ..... 105
7	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการดำรง ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในกาปฏิบัติงาน ..... 123
8	ระดับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยรวม ..... 124
9	ระดับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ..... 125
10	ระดับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ..... 126
11	ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครูผู้สอน ด้านแรงจูงใจ..... 129
12	ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม องค์กร ..... 130

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
13	ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านงบประมาณ .....	131
14	ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวม .....	132
15	ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง .....	133
16	ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการพัฒนาและส่งเสริม บุคลากร .....	134
17	ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน .....	136
18	ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ .....	138
19	การเปรียบเทียบปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามการดำรง ตำแหน่ง .....	140
20	การเปรียบเทียบปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาด โรงเรียน .....	141

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
21	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยตัดสรร ทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพรตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาด โรงเรียน ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Sheffe's Method) .....	144
22	เปรียบเทียบปัจจัยตัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน .....	145
23	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยตัดสรร ทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพรตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตามวิธีของ เชฟเฟ้ (Scheffé 's Method) .....	146
24	การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรตาม ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการ ตำแหน่ง .....	148
25	การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร จำแนกตาม โรงเรียน .....	149
26	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพรตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ตามวิธีของเชฟเฟ้ .....	150



## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
27	การเปรียบเทียบปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน .....	151
28	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จากตัวแปรทั้งหมด	153
29	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของ โรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง โดยรวม .....	154
30	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของ โรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง .....	155
31	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของ โรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง ด้านการพัฒนา และส่งเสริมบุคลากร .....	156
32	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของ โรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง ด้านการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน .....	157
33	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของ โรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง ด้านการ ดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ .....	158

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
34	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวม .....	159
35	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง .....	160
36	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร .....	161
37	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน ที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	163
38	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน ที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ.....	164
39	ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร .....	165
40	ตารางแสดงการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน คำนงบประมาณ ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร .....	169

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
41 ตารางแสดงการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ของโรงเรียน ด้านแรงจูงใจ ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศึกษามุกดาหาร .....	173
42 ตารางแสดงการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ของโรงเรียน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิ ผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศึกษามุกดาหาร .....	178
43 ตารางแสดงการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ของโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศึกษามุกดาหาร .....	183
44 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษามุกดาหาร .....	260
45 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษามุกดาหาร .....	262
46 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรร ทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศึกษามุกดาหาร .....	266
47 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศึกษามุกดาหาร .....	268

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	12
2 สัมภาษณ์ นายนิพนธ์ ศรีลาศักดิ์, นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร.....	291
3 สัมภาษณ์ นางทักษุณา ปัทม ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียน บำรุงพงษ์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร.....	291
4 สัมภาษณ์ นายกานต์ นักร้อง ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนบ้าน คำสร้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร.....	292
5 สัมภาษณ์ นายเผย สุพรรณโมก ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียน บ้านภูแพงม้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร	292
6 สัมภาษณ์ นางชญาณี ประเทพา ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนบ้าน โนนเกษม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ..	293
7 สัมภาษณ์ นายพิเชษฐ มหาวงค์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร .....	293
8 สัมภาษณ์ นางปริสา ลมงาม ครู หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียน อนุบาลมุกดาหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร .....	294
9 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานกรรมการบริหาร หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร .....	294
10 สัมภาษณ์ นางศรีสังข์ สุวันรัตน์ ครู โรงเรียนบ้านนาหนองแคน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร .....	295

## บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
11 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.....	295

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

ยุทธศาสตร์ชาติได้กำหนดเป้าหมายการขับเคลื่อนการพัฒนาให้ประเทศเจริญก้าวหน้าไปในอนาคต ซึ่งทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปีข้างหน้า อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีสัดส่วนประชากรวัยแรงงานและวัยเด็กที่ลดลง และประชากรสูงอายุที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จะเป็นปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ มีความท้าทายเพิ่มมากขึ้น ทั้งในส่วนของเสถียรภาพทางการเงินของประเทศในการจัดสวัสดิการเพื่อดูแลผู้สูงอายุที่เพิ่มสูงขึ้น การลงทุนและการออม การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ความมั่นคงทางสังคม การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ซึ่งจะเป็นประเด็นท้าทายต่อการขับเคลื่อนประเทศไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว จึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ สร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยซึ่งเป็นหน่วยที่ย่อยที่สุด เพื่อให้สามารถเป็นพลังในการขับเคลื่อนช่วยเหลือสังคม พัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562, หน้า 3) และแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579) ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารการจัดการศึกษา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะ ๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่ง และวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีไม่ใช่ว่าให้ความสำคัญที่เรื่องอัตราจ้างเพียงอย่างเดียว แต่ควรหันมาใส่ใจการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรด้วย เพราะทุกคนต้องการความก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพในชีวิต (HREX.asia, 2565, ออนไลน์)

การบริหารสถานศึกษาคือ การที่กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกัน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงาม มีความรู้ความสามารถ เป็นคนดีของสังคม โดยการจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษา การใช้ทรัพยากร ัจฉฉรา จงดี (2560, หน้า 8) และกระบวนการบริหารที่สอดคล้องและเหมาะสม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ในมาตรา 39 ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยแบ่งขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน คือ 1) งานการบริหารวิชาการ 2) งานการบริหารงบประมาณ 3) งานการบริหารงานบุคคล และ 4) งานการบริหารทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553, หน้า 14) ซึ่งงานทุกงานถือได้ว่ามีความสำคัญในการบริหาร เพื่อให้โรงเรียนเกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญ ที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา สถานศึกษาจึงมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ และจำเป็นต้องจัดทำแผนคัดเลือกสรรหาบรรจุแต่งตั้งบุคลากร โดยการวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลังคน วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา กำหนดภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557, หน้า 43) แต่งานบริหารบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากและซับซ้อน เพราะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับคน ซึ่งมีความรู้ความสามารถตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกัน และที่สำคัญคนมีชีวิต มีจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบกับปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารบุคคล

มีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล เช่น ปราณี สาทิพรวัน (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหาร ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านลักษณะบุคลากร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร ด้านแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กร และด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 นอกจากนี้ ลิขิต สุขพวง (2564, หน้า 1) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประกอบด้วย ด้านเทคโนโลยี ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านงบประมาณ และด้านนโยบายและการปฏิบัติ เป็นตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ร่วมกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนได้ร้อยละ 89 เค็ก อ่อนพุ่ม (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ได้แก่ ด้านนโยบายและการปฏิบัติ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านงบประมาณ ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร และด้านเทคโนโลยี

จะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิผลนั้น ต้องอาศัยปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านลักษณะบุคลากร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านแรงจูงใจของบุคลากร ด้านเทคโนโลยี รวมถึงด้านงบประมาณ และด้านความพึงพอใจในการทำงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร มีโรงเรียนในสังกัด 246 โรงเรียน มีโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 145 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 99 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 2 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 246 โรงเรียน รับผิดชอบจัดการศึกษาในพื้นที่ 7 อำเภอ ในจังหวัดมุกดาหาร คือ อำเภอเมืองมุกดาหาร อำเภอคำชะอี อำเภอดอนตาล อำเภอนิคมน้ำอ้อย อำเภอดงหลวง อำเภอหนองสูง และอำเภอหว้านใหญ่ ทำหน้าที่ขับเคลื่อนการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาและการบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย



มีเอกภาพ และสามารถประสานเชื่อมโยงและบูรณาการภารกิจโดยเน้นมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารงานโดยภาครัฐ เพื่อประโยชน์ในการปฏิรูปการศึกษาอันจะส่งผลในการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร, 2565, หน้า 1)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยอาศัยกรอบแนวคิดตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ตระหนักถึงนโยบายด้านการศึกษา ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วในทุกด้าน ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเกิดผลสัมฤทธิ์และสอดคล้องกับแผนการปฏิรูปประเทศ โดยเฉพาะกิจกรรมปฏิรูปประเทศที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ ที่มีความสำคัญเร่งด่วน และสามารถดำเนินการและวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรมในช่วงปีพ.ศ. 2564 - 2565 ซึ่งเกี่ยวข้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ 1) การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัย 2) การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสู่การเรียนรู้ฐานสมรรถนะ เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 3) การสร้างระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ จะเห็นได้ว่าบุคลากรในโรงเรียนถือว่ามีสำคัญที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการนำไปสู่การปฏิบัติ จึงควรให้ความสำคัญและพัฒนางานด้านบริหารบุคคลในโรงเรียน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร, 2565, หน้า 24)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และความสามารถในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการโรงเรียน สำหรับผู้บริหารที่มีความสนใจศึกษาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนต่อไป

## คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันอย่างไร
6. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเป็นอย่างไร

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยคัดสรรทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยคัดสรรทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารด้านใดบ้าง ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

## สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยคัตสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกตาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกตาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยคัตสรรทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกตาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกตาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน
5. ปัจจัยคัตสรรทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกตาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก
6. ปัจจัยคัตสรรทางการบริหาร อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกตาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

## ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยคัตสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกตาหาร ก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ได้สารสนเทศสำหรับผู้บริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในการนำไปประกอบการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อประกอบการพิจารณาให้การสนับสนุนส่งเสริมปัจจัยคัดสรรทางการบริหารในการพัฒนาคุณภาพประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้ดีขึ้นต่อไป
3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร และในพื้นที่ใกล้เคียง

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของ อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า 13); กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร (2558, หน้า 22); ปราณี สาโพรวัน (2558, บทคัดย่อ); เสถียร อ่วมพรหม (2559, หน้า 16); เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2559, หน้า 185); กันยาพร โคจรตระกูล (2561, หน้า 155 – 179); เค็ก อ่อนพุ่ม (2561, หน้า 1); ประภาพร จิตรรักศิลป์ (2562, หน้า 31); ประยงค์ ศรีโหม้ (2561, หน้า 7 – 8); วาทีตยา ราชภักดี (2561, หน้า 31 – 34); ลิขิต สุขพ่วง (2564, บทคัดย่อ); Likert (1969 อ้างถึงใน เค็ก อ่อนพุ่ม, 2562, หน้า 42); Steers (1991, p. 79); และ Hersey and Blanchard (1982, อ้างถึงใน วิภาดา สารมัย, 2562, หน้า 25) ได้ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร 5 ด้าน ดังนี้

- 1.1.1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 1.1.2 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 1.1.3 ด้านแรงจูงใจ
- 1.1.4 ด้านบรรยากาศวัฒนธรรมองค์การ
- 1.1.5 ด้านงบประมาณ

1.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ กระบวนการ การบริหารงานบุคคลของ กระทรวงศึกษาธิการ (2550); วิไลวรรณ ยะสินธุ์ (2552, หน้า 7); ธงชัย สันติวงษ์ (2553, หน้า 4); รณกฤต รินทะชัย (2557, หน้า 16); ชาญไชย พิมพ์คำ (2558, หน้า 25); นภัสกรณม์ ศิลาคำ (2558, หน้า 22); ภัคภิญา หว่างจิตร์ (2559, หน้า 10); Beach (1980, pp.70 – 80 อ้างถึงใน วิภาดา สารัมย์, 2562, หน้า 38); Story (1991, pp. 13 – 14 อ้างถึงใน วิภาดา สารัมย์, 2562, หน้า 38); Armstrong (1995, p.97 อ้างถึงใน วิภาดา สารัมย์, 2562, หน้า 39); และ Castetter (1996 อ้างถึงใน วิภาดา สารัมย์, 2562, หน้า 37); ได้ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียน 4 ด้าน 20 ชำยงาน ดังนี้

- 1.2.1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 1.2.2 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร
- 1.2.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 1.2.4 ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

## 2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,709 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 210 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,499 คน จากทั้งหมด 246 โรงเรียน (ระบบสารสนเทศเพื่อบริหาร การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, 2565, ออนไลน์)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2565 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 338 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ ในที่นี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 151 คน และครูผู้สอน จำนวน 189 คน จากโรงเรียน 151 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling)

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

#### 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

##### 3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

###### 3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

###### 3.1.1.2 ครูผู้สอน

##### 3.1.2 ขนาดโรงเรียน

###### 3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

###### 3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

###### 3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

##### 3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

###### 3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

###### 3.1.3.2 10 - 20 ปี

###### 3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

#### 3.2 ตัวแปรตาม คือ

##### 3.2.1 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ได้แก่

###### 3.2.1.1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

###### 3.2.1.2 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

###### 3.2.1.3 ด้านแรงจูงใจ

###### 3.2.1.4 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

###### 3.2.1.5 ด้านงบประมาณ

##### 3.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ได้แก่

###### 3.2.2.1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

###### 3.2.2.2 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร

###### 3.2.2.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

###### 3.2.2.4 ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

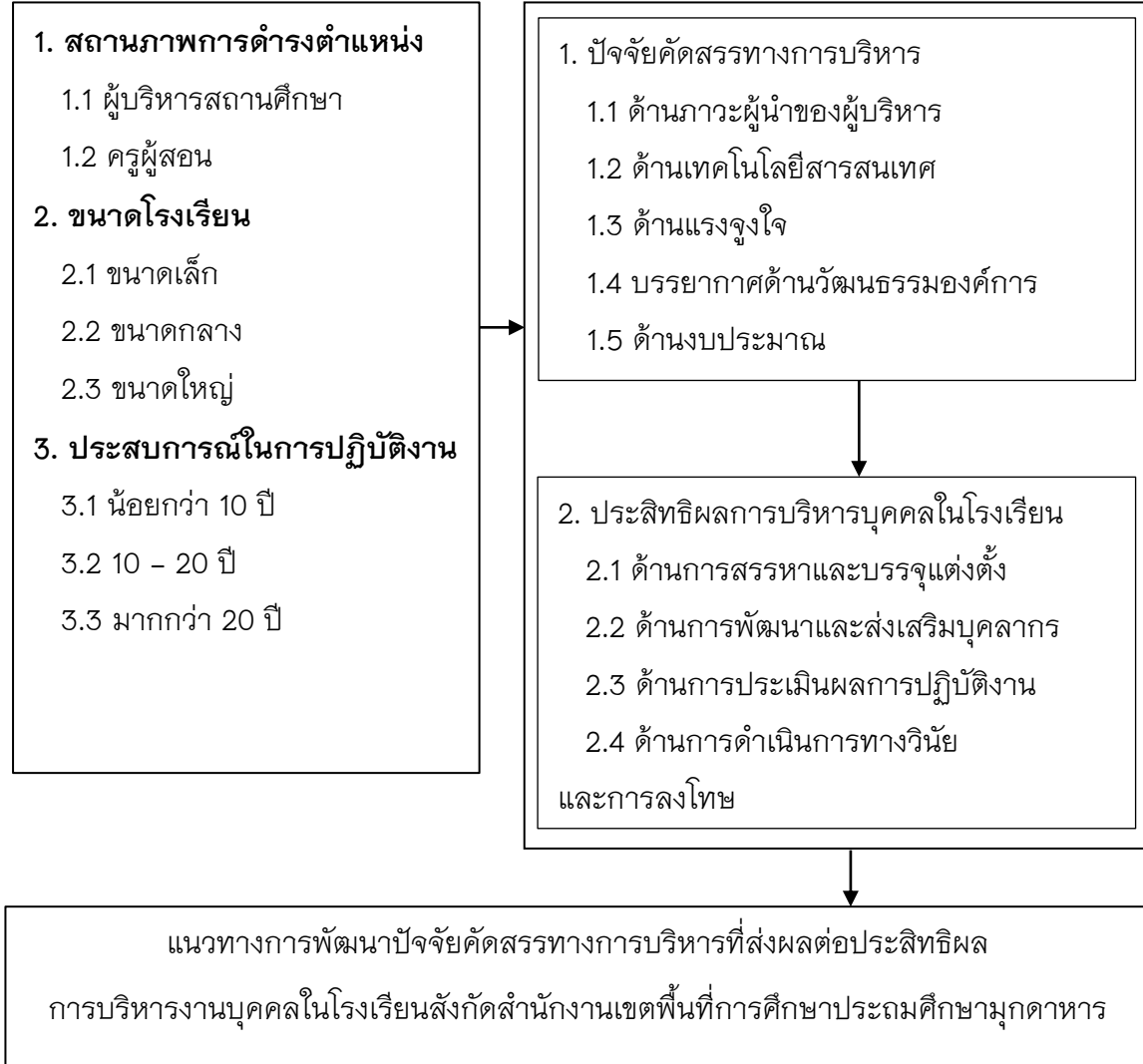
## กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่อง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยใช้แนวคิดของ อศิราภรณ์ วรณรัตน์ (2556, หน้า 13); กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร (2558, หน้า 22); ปราณี साไพรวัน (2558, บทคัดย่อ); เสถียร อ่วมพรหม (2559, หน้า 16); เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2559, หน้า 185); กัญญาพร โคจรตระกูล (2561, หน้า 155 – 179); เด็ก อ่อนพุ่ม (2561, หน้า 1); ประภาส จิตรรักศิลป์ (2562, หน้า 31); ประยงค์ ศรีโหม่ (2561, หน้า 7 – 8); วาทีตยา ราชภักดี (2561, หน้า 31 – 34); ลิขิต สุขพวง (2564, บทคัดย่อ); Likert (1969 อ้างถึงใน เด็ก อ่อนพุ่ม, 2562, หน้า 42); Steers (1991, p. 79); และ Hersey and Blanchard (1982 อ้างถึงใน วิภาดา สารัมย์, 2562, หน้า 25); ได้ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านแรงจูงใจ 4) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และ 5) ด้านงบประมาณ และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของกระทรวงศึกษาธิการ (2550); วิไลวรรณ ยะสินธ์ (2552, หน้า 7); ธงชัย สันติวงษ์ (2553, หน้า 4); รณกฤต รินทะชัย (2557, หน้า 16); ชาญไชย พิมพ์คำ (2558, หน้า 25); นภัสกรณ ศิลาคำ (2558, หน้า 22); ภัคภิญญา หว่างจิตร์ (2559, หน้า 10); Beach (1980, pp. 70 – 80 อ้างถึงใน วิภาดา สารัมย์, 2562, หน้า 38); Story (1991, pp. 13 – 14 อ้างถึงใน วิภาดา สารัมย์, 2562, หน้า 38); Armstrong (1995, p.97 อ้างถึงใน วิภาดา สารัมย์, 2562, หน้า 39); และ Castetter (1996 อ้างถึงใน วิภาดา สารัมย์, 2562, หน้า 37) ได้ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 2) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร 3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 4) ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



## ตัวแปรอิสระ

## ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหาร ซึ่งทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้กำหนดปัจจัยคัดสรรทางการบริหารซึ่งมี 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร ที่แสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถในการบริหาร สามารถนิเทศ ติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ ใช้หลักเหตุผล ในการบริหารงาน สามารถประสานงานกับบุคคล หรือหน่วยงานต่าง ๆ สามารถปรับตัว เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษา ควร มีลักษณะเด่นในด้านต่าง ๆ เช่น เป็นผู้นำในด้านการจัดระบบในด้านวิชาการ ในด้านการ บริหารจัดการ ในด้านสังคมและชุมชน และในด้านพัฒนาตนเองผสมผสานกัน เพื่อให้ การบริหารสถานศึกษานั้นเป็นไปตามเป้าหมาย

1.2 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ เหมาะสมและพร้อมใช้งาน มีระบบสารสนเทศ และฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ มีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศ และมีผู้รับผิดชอบงานด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียน รวมถึงการพัฒนาครูที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล ให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการ มีการจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการบริหารงาน บุคคลและมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านแรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นที่ทำให้ครูแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาอย่างมุ่งมั่น เพื่อให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมาย โดยมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีการสร้างจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการ ปฏิบัติงาน มีการจัดระบบงานและมอบหมายงานตามความสามารถของครู มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู โดยมีการยกย่อง ชมเชย ครูที่มีผลงานดีเด่นและสร้างชื่อเสียง ให้กับโรงเรียน ทั้งนี้เพราะความสามารถเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ บุคคลควรต้อง ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและความพยายาม ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็เมื่อบุคคลเกิดแรงจูงใจ

1.4 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ดี การสร้างวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานที่ดี มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม การเปิดโอกาสยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ของบุคลากร ร่วมใจในการทำงาน โดยทุกคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้เกียรติและเกื้อกูลกัน ให้ความไว้วางใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็น และมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เป็นมิตร

1.5 ด้านงบประมาณ หมายถึง ทรัพยากรที่นำมาใช้เพื่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ซึ่งมีการจัดทำแผนงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการประมาณการค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน โดยต้องจัดการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ซึ่งโรงเรียนจะต้องมีการวางแผนงบประมาณ ควบคุม ตรวจสอบ และมีการประเมินผล การใช้จ่ายงบประมาณ อีกทั้งสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการบริหารงานบุคคล

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในด้านผลผลิตและด้านผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียน ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการวางแผน การจัดโครงสร้างการบริหารงาน การอำนวยการ และการควบคุมในกระบวนการดูแล การพัฒนา การตอบแทนบุคคล การบำรุงรักษา และการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่โรงเรียน ซึ่งในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ 4 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากร ได้แก่ การแต่งตั้ง การย้าย การโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การรักษาราชการแทน และรักษาการในตำแหน่ง การจ้างลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว โดยต้องดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงกระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มเติมหรือลดจำนวนบุคลากร โดยจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา การจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน วิเคราะห์ปริมาณงาน กำหนดคุณสมบัติของบุคคลตามความรู้ ความสามารถ ให้เหมาะสมกับงาน เพื่อช่วยให้องค์การจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต ทำให้สามารถปฏิบัติการกิจขององค์กรได้บรรลุเป้าหมาย

2.2 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร หมายถึง การดำเนินการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความชำนาญ และความสามารถของบุคคลที่ได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ภายในองค์กร เช่น การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านการบริหารงานบุคคล และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดย การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน มีวิธีการและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีเกณฑ์การปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและชัดเจนในการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยใช้วิธีการสังเกต จดบันทึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมี ผลงานเป็นที่ประจักษ์และบรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้รับบำเหน็จความชอบ คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ การเลื่อนเงินเดือน รวมไปถึงการกำหนดหลักเกณฑ์บทลงโทษที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อบันทึกเป็นข้อมูลปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในส่วนที่บกพร่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน

2.4 ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ หมายถึง กระบวนการและขั้นตอนการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษทางวินัยของข้าราชการ เป็นการควบคุมให้ข้าราชการปฏิบัติตามข้อปฏิบัติอยู่ในแบบแผนการปฏิบัติ ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน มีการเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย การอบรม พัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับระเบียบวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

3.1 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ปีการศึกษา 2565

3.2 ครู หมายถึงข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2565

4. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ขนาดของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร แบ่งตามจำนวนนักเรียน ได้ 3 ขนาด (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, 2565, หน้า 10) ดังนี้

4.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 119 คน

4.2 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน

4.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่

720 – 1,679 คน

5. ประสบการณ์ปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในโรงเรียนนับตั้งแต่บรรจุเข้ารับราชการจนถึงปี พ.ศ. 2565 แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

5.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่น้อยกว่า 10 ปี

5.2 10 – 20 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่าง 10 – 20 ปี

5.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่า

20 ปี

6. แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร หมายถึง วิธีในการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งดำเนินการโดย พิจารณานำปัจจัยคัดสรรทางการบริหารโรงเรียนด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มาร่างเป็นสัมภาระแนวทางพัฒนาและนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน แล้วสรุปเป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร ผู้วิจัยได้นำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การบริหารโรงเรียน
  - 1.1 ความหมายของการบริหารโรงเรียน
  - 1.2 ความสำคัญของการบริหารโรงเรียน
  - 1.3 ขอบข่ายของการบริหารโรงเรียน
2. ปัจจัยทางการบริหาร
  - 2.1 ความหมายของปัจจัยทางการบริหาร
  - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร
  - 2.3 ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล
3. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
  - 3.1 ความหมายของประสิทธิผล
  - 3.2 การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ในโรงเรียน

## การบริหารโรงเรียน

การบริหารโรงเรียน เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องดูแล รับผิดชอบ บริหารจัดการให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ และได้มาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด

### 1. ความหมายของการบริหารโรงเรียน

มีนักการศึกษา นักบริหาร และนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหาร โรงเรียนไว้ ดังนี้

อุ้นทยา ผาผง (2556, หน้า 13 – 14) ได้ให้ความหมายของการบริหาร โรงเรียนไว้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมาย ขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ทำงานร่วมกับบุคคลอื่น หรือกลุ่มเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้บริหารเป็นผู้บงการพฤติกรรมของคนอื่นในการทำงานของ ผู้บริหารอาจใช้แรงจูงใจ การสั่งการ หรือการใช้กฎระเบียบในการบังคับบัญชาคนอื่น ให้ทำงาน โดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลัก

สุภัต ฆมพุก (2557, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของการบริหาร สถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมามีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือกิจกรรม ของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

อัจฉรา จงดี (2560, หน้า 8) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกัน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงาม มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดีของสังคม โดยการจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษา การใช้ ทรัพยากร และกระบวนการบริหารที่สอดคล้องและเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง

พรศิริ สังขทอง (2562, หน้า 59) ให้ความหมายของการบริหาร สถานศึกษาไว้ว่า การบริหารงานของสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการและโครงสร้าง ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ทั้งด้านงานวิชาการ งบประมาณ บุคคลและบริหารทั่วไป เพื่อจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน

Hersey and Blanchard (1992 อ้างถึงใน เสถียร อ่วมพรหม, 2559, หน้า 29) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันกับบุคคล และกลุ่มบุคคลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนซึ่งพร้อมด้วยปัจจัยการบริหาร ได้แก่ เครื่องมือต่าง ๆ งบประมาณและเทคโนโลยี เพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

จากความหมายของการบริหารโรงเรียนข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการ การบริหารจัดการในโรงเรียน ทั้งด้านงานวิชาการ งบประมาณ บุคคลและบริหารทั่วไป ที่ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากรในโรงเรียน โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ ซึ่งผู้บริหารอาจใช้แรงจูงใจ การสั่งการ หรือการใช้กฎระเบียบในการบังคับบัญชา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา

## 2. ความสำคัญของการบริหารโรงเรียน

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญ ของการบริหารการศึกษาไว้ ดังนี้  
 พรชัย เวสารัชช์ (2554, หน้า 39) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นการจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษา ความเจริญก้าวหน้าของสังคม และประเทศชาติ

วันวิสา ยังช่วย (2556, เว็บไซต์) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีส่วนช่วยในการประสานงานให้บุคคลในสถานศึกษา ปฏิบัติงานร่วมมือกันให้เป็นไปได้ด้วยดี ตลอดจนทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทางด้านการศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพและตรงจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้

ดรชิต มาลัยวงศ์ (2557, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญมากเพราะการศึกษาของเยาวชนจะทำให้ประเทศเจริญรุ่งเรือง หรือจะทำให้คนในประเทศแข่งขันกับคนในประเทศอื่น ๆ ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารสถานศึกษา หรืออีกนัยหนึ่งก็คือขึ้นอยู่กับผู้บริหารการศึกษาของบ้านเมืองนั่นเอง หากประเทศใดได้นักบริหารการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา และผลกระทบของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชน และประเทศชาติแล้ว ประเทศนั้นก็จะมีความรุ่งเรืองในทุก ๆ ทางในทางตรงกันข้าม



หากประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาที่เก่ง และทำงานโดยกำหนดเอาความก้าวหน้า และความรุ่งเรืองของประเทศชาติเป็นธงชัยแล้ว ก็ยากที่ประเทศนั้นจะรุ่งเรืองได้

จากความสำคัญของการบริหารโรงเรียนข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งต่อผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา ทำให้สถานศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ

### 3. ขอบข่ายของการบริหารโรงเรียน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ขอบข่ายการบริหารโรงเรียนไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555, หน้า 13) ได้สรุปว่า ขอบข่ายงานการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาในปัจจุบัน ประกอบไปด้วย งานหลัก ๆ 4 งาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 11) ได้สรุปขอบข่ายงานสถานศึกษาไว้ว่า การจำแนกขอบข่ายงานสถานศึกษาของนักวิชาการชาวต่างประเทศและหน่วยงานทางการศึกษาของไทยนั้น มีส่วนที่คล้ายคลึงกันโดยมีส่วนย่อยในรายละเอียดที่แตกต่างกัน และสถานศึกษาทุกประเภทไม่ว่าจะจัดงานบริหารออกเป็นรูปแบบใด หรือจำแนกงานบริหารสถานศึกษาออกเป็นกี่ประเภท จำนวนมากหรือน้อยแตกต่างกันไปตามสภาพ และขนาดของสถานศึกษาเช่นใดก็ตาม ทุกสถานศึกษาต้องจัดให้มีงานวิชาการในสถานศึกษาของตนเองด้วยทั้งสิ้น งานวิชาการจึงนับว่าเป็นงานที่มีความสำคัญหรืออาจเรียกได้ว่าเป็นงานหลักของสถานศึกษาส่วนงานอื่น ๆ ล้วนมาสนับสนุนงานวิชาการโดยใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพมาพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 28 - 121) การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารและการจัดการสถานศึกษา ออกเป็น 4 ด้าน คือ การบริหาร งานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารโรงเรียน มีงานหลัก ๆ 4 งาน ได้แก่ 1) งานบริหารวิชาการ 2) งานบริหารงบประมาณ 3) งานบริหารงานบุคคลและ 4) งานบริหารทั่วไป ซึ่งงานทุกงานถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญในการบริหาร เพื่อให้โรงเรียนเกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด

## ปัจจัยทางการบริหาร

### 1. ความหมายของปัจจัยทางการบริหาร

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2547, หน้า 9 อ้างถึงใน กาญจนา ไตรรัตน์ 2556, หน้า 19) ได้เสนอว่า ปัจจัยทางการบริหารเป็นทรัพยากร โดยทั่วไป ขาดอย่างใดอย่างหนึ่งก็จะดำเนินงานไม่ราบรื่น ไม่ประสบความสำเร็จ ต้องใช้ให้คุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพ ปัจจัยพื้นฐานประกอบด้วย คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 5) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารที่ทำให้เกิดความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

เสถียร อ่วมพรหม (2559, หน้า 16) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบการบริหาร สถานศึกษาเพื่อส่งเสริมประสิทธิผล โดยมีปัจจัยทางด้านการบริหาร 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) คน 2) งบประมาณ 3) สื่อเทคโนโลยี และ 4) วัฒนธรรมองค์กร เพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่ ความสำเร็จและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

จากความหมายของปัจจัยคัตสรรทางการบริหารข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัย คัตสรรทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ รวมถึงกระบวนการของการวางแผนการจัดองค์การ การสั่งการ และใช้ ทรัพยากรอื่น ๆ ที่ทำให้เกิดความมีประสิทธิผลต่อการบริหารของโรงเรียน

### 2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร

มีนักการศึกษา นักบริหาร นักวิชาการและนักวิจัย ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ปัจจัยทางการบริหาร ไว้ดังนี้

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัย ทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า ปัจจัยทางการ

บริหารของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาวิชาชีพและด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ปราณี สาไพรวรรณ (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหาร ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านลักษณะบุคลากร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ ด้านแรงจูงใจของบุคลากร ในองค์การ และด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

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

เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2559, หน้า 185) กล่าวว่า ปัจจัยการพัฒนาองค์การประกอบด้วย 1) บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน 2) งบประมาณในการดำเนินงาน 3) อุปกรณ์ในการดำเนินงาน และ 4) วัฒนธรรมในองค์การ

ประยงค์ ศรีโทมิ (2561, หน้า 7 – 8) ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ได้ปัจจัยทางการบริหาร 10 ด้าน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ
2. การพัฒนาบุคลากร
3. การติดต่อสื่อสาร
4. การจูงใจ
5. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
6. โครงสร้างองค์การ

7. เทคโนโลยีสารสนเทศ
8. การบริหารจัดการ
9. งบประมาณ
10. ทรัพยากรการเรียนการสอน

ศุภมาศ ราชวัตร (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 3) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่งขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีโดยรวม อยู่ในระดับสูงมาก ( $r = 0.957$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน จำนวน 7 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านงบประมาณ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการจูงใจ และด้านการติดต่อสื่อสาร โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 92.00

### 3. ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

มีนักวิจัยและนักวิชาการ ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ไว้ดังนี้

กันยาพร โคจรตระกูล (2561, หน้า 155 – 179) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่า 1) ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติกับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก โดยทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เด็ก อ่อนพุ่ม (2561, หน้า 1) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ซึ่งประกอบด้วย 5 ปัจจัยได้แก่ 1) ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร 2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน 3) ด้านเทคโนโลยี 4) ด้านงบประมาณและ 5) ด้านนโยบายและการปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านงบประมาณมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านเทคโนโลยี ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร และด้านนโยบายและการปฏิบัติ ตามลำดับ

ประภาช จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 31) ได้ศึกษา ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีปัจจัยทางการบริหารทั้งหมด 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 2) โครงสร้างองค์การ 3) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 4) การติดต่อสื่อสาร 5) การจูงใจ 6) ภาวะผู้นำ 7) การบริหารแบบมีส่วนร่วม และ 8) การพัฒนาทีมงาน

วาทีทยา ราชภักดี (2561, หน้า 31 - 34) ได้สังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร ในการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้ปัจจัยทางการบริหาร 9 ด้าน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาบุคลากร 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3) การจูงใจ 4) โครงสร้างองค์การ 5) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 6) การติดต่อสื่อสาร 7) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 8) งบประมาณ และ 9) เทคโนโลยีสารสนเทศ

ลิขิต สุขพ่วง (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42

พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ได้แก่ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านงบประมาณ และด้านนโยบาย และการปฏิบัติ

Likert (1969, อ้างถึงใน เด็ก อ่อนพุ่ม, 2562, หน้า 42) ได้กล่าวถึง ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารไว้ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) แรงจูงใจ 3) การติดต่อสื่อสาร 4) การปฏิสัมพันธ์ และการมีอิทธิพลต่อกัน 5) การตัดสินใจ 6) การกำหนดเป้าหมาย หรือการสั่งการ 7) การควบคุมงาน 8) มาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

Hersey and Blanchard (1982 อ้างถึงใน วิภาดา สารรัมย์, 2562, หน้า 25) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกับบุคคลและกลุ่มบุคคล ซึ่งพร้อมด้วยปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ เครื่องมือต่าง ๆ งบประมาณ และเทคโนโลยี เพื่อที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

Steers (1991, p. 79) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร ดังนี้ 1) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 2) โครงสร้างการบริหารที่เหมาะสม 3) เทคโนโลยี และระบบงาน 4) การติดต่อสื่อสาร 5) ระบบสารสนเทศ 6) การจูงใจ 7) ภาวะผู้นำ 8) การสร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม 9) การบริหารจัดการ 10) การมีส่วนร่วม และ 11) การพัฒนาบุคลากร

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ ปัจจัยคัตสรรทางการบริหาร จากแนวคิดของนักวิจัยและนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์ปัจจัยตัดสรรทางการบริหาร

นักวิชาการ/นักวิจัย		ปัจจัยตัดสรรทางการบริหาร		ร้อยละ		
ปัจจัยตัดสรรทางการบริหาร	1. แรงจูงใจ	✓	1. อุดรสารรัตน์ วรณรัตน์ (2556)	✓	8	61.54
	2. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ	✓	2. กิ่งไผ่ แสงแกมสาร (2558)	✓	5	35.7
		✓	3. ปรางณี สิริไพรัตน์ (2558)	✓	3	21.43
		✓	4. เสาวลักษณ์ โภคสิทธิ์อัมพร (2559)	✓	10	71.43
		✓	5. กัญญาพร โภคสิทธิ์อัมพร (2561)	✓	9	64.29
		✓	6. เล็ก อ๋อมพุ่ม (2561)	✓	7	50.00
		✓	7. ประภาพร ชุตริกุลศิลป์ (2561)	✓	8	61.54
	3. ลักษณะบุคลากร	✓	8. ประยงค์ ศรีไพรมี (2561)	✓	5	35.7
		✓	9. วาทีตยา ราชภูเกตุ (2561)	✓	3	21.43
		✓	10. สุวิมล สุขพวง (2564)	✓	10	71.43
		✓	11. ศุภมาศ ราชภูเกตุ (2564)	✓	9	64.29
		✓	12. Likert (1969)	✓	7	50.00
		✓	13. Hersey and Blanchard (1982)	✓	8	61.54
		✓	14. Steers (1991)	✓	5	35.7
✓		11. ศุภมาศ ราชภูเกตุ (2564)	✓	3	21.43	











จากตาราง 1 จะเห็นว่าการสังเคราะห์ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ซึ่งคาดว่า จะส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของนักวิชาการและนักวิจัย จำนวน 14 คน และใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ในการคัดเลือก พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารมี 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านแรงจูงใจ 4) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และ 5) ด้านงบประมาณ แต่ละด้านมีรายละเอียดที่จะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

## 1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

### 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารไว้มากมายแตกต่างกัน ดังนี้

Tead (1970, p. 20 อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ สุธุสุข, 2551, หน้า 33) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำเป็นภาวะที่มีอิทธิพลจูงใจให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมาย หรือเป็นศิลปะแห่งการกระทำของบุคคล เพื่อให้ได้รับสิ่งที่ต้องการ ซึ่งมีข้อสรุปที่น่าสนใจ และสำคัญได้ 13 ประการ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเป็นเครื่องกำหนดความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งได้แก่ การเปลี่ยนแปลงเป้าหมาย การรับรู้ความเข้าใจ การประจักษ์แจ้ง ค่านิยม แรงจูงใจ และทำให้ผู้อื่นชื่นชอบ 2) ผู้นำเป็นผู้กระตุ้น ให้เกิดกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การขึ้น ดังนั้นผู้นำจะต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคลและส่วนรวม 3) คุณภาพของความสัมพันธ์กับบุคคลในกลุ่มจะต้องเป็นไปในด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ การติดต่อสื่อสาร ความเห็นอกเห็นใจ และการสร้างขวัญกำลังใจต่อกัน 4) ความเป็นผู้นำไม่คำนึงถึงสถานภาพในการเป็นผู้นำ และสามารถแสดงพฤติกรรมผู้นำได้ตามสถานการณ์ 5) ความคิดของผู้นำต้องมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้นำ และพฤติกรรมผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับระดับในการแสดงออกของบุคคล 6) ความเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ บุคคลที่จะเป็นผู้นำคนในกลุ่มหนึ่ง อาจไม่ใช่นำในคนอีกกลุ่มหนึ่งก็ได้ 7) บุคคลที่แสดงพฤติกรรมผู้นำในหลายสถานการณ์และคนอื่นยอมรับ ย่อมจะกลายเป็นผู้นำได้ในที่สุด 8) การเปลี่ยนแปลงขององค์การหรือสถาบันขึ้นอยู่กับผลรวมของการเปลี่ยนแปลงของสมาชิกแต่ละคน ความเป็นผู้นำมีความจำเป็นในขบวนการต่าง ๆ เช่น การจัดองค์การ การจัดโปรแกรม การสร้างความสัมพันธ์ในองค์การ 9) ผู้นำจะต้องเรียงลำดับเหตุการณ์สำคัญก่อนหลังได้ถูกต้อง และมีความสำคัญว่าวินิจฉัยสั่งการในงานประจำขององค์การ 10) การแต่งตั้งบุคคล

เข้าสู่ตำแหน่ง การเป็นผู้นำย่อมแสดงว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งจะมีอำนาจตามมาด้วย

11) ความเป็นผู้นำจะเป็นตัวเร่งปฏิกิริยาของกลุ่มและมีอิทธิพลต่อกลุ่ม 12) ผู้นำมีใช้ผู้ตัดสินใจหลักเกณฑ์ของกลุ่ม แต่กลุ่มจะกำหนดหลักเกณฑ์เอง และ 13) ประสิทธิภาพของการเป็นผู้นำนั้น วัดได้โดยผลผลิตขององค์การ หรือการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่ม

### 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร

โซยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 281) กล่าวว่า ในการบริหารกิจการใด ๆ ก็ตามไม่ว่าจะเป็นการบริหารรัฐกิจ บริหารธุรกิจและบริหารการศึกษา ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำขององค์การจะต้องมีภาระหน้าที่ที่จะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันเป็นอย่างดีในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน การบริหารการศึกษาก็เช่นเดียวกันกับการบริหารกิจการอื่น ๆ ผู้บริหารจะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน คือให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำในสถานศึกษา จะต้องสร้างความร่วมมือในการทำงานให้เกิดขึ้นให้ได้ นั่น หมายถึง ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำ (Leader) ผู้นำจะต้องมีความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) จะต้องสร้างขึ้นให้ได้

### 1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

Stogdill (1974, pp. 74 - 75 อ้างถึงใน เค็ก อ่อนพุ่ม, 2562, หน้า 50) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้บริหารที่ดีประกอบด้วย 6 ประการ ดังนี้

1. คุณลักษณะทางกาย เป็นผู้แข็งแรง มีร่างกายเป็นสง่า
2. พื้นฐานทางสังคมเป็นผู้ที่มีการศึกษาและมีสมรรถภาพทางสังคมดี
3. สถิติปัญญาและความสามารถ เป็นผู้มีสติปัญญาและความสามารถ เฉลียวฉลาดมีการตัดสินใจดี
4. บุคลิกภาพเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น ตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง
5. คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับงานเป็นผู้ที่มีความตั้งใจในการทำงาน มีความสามารถรับผิดชอบและมุ่งมั่น ที่จะทำงานให้สำเร็จ
6. คุณลักษณะทางสังคม เป็นผู้ที่ปรารถนาจะร่วมมือกับคนอื่น มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ มีความเฉลียวฉลาดในการสังคม

Hoy & Miskel (2001, pp. 397 – 399 อ้างถึงใน เด็ก อ่อนพุ่ม, 2562, หน้า 50) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. บุคลิกภาพ (Personality) ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความบากบั่น และความพยายามควมมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และคุณงามความดี
2. การจูงใจ (Motivation) ได้แก่ งานและความต้องการของบุคคล ความสำเร็จของงาน ความต้องการในพลังอำนาจและคุณงามความดี
3. ทักษะ (skill) ได้แก่ ความสามารถในการปฏิบัติงาน การบริหาร บุคลากร การรับรู้และการบริหารงาน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร ที่แสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถในการบริหาร สามารถนิเทศ ติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ ใช้หลักเหตุผล ในการบริหารงาน สามารถประสานงานกับบุคคล หรือหน่วยงานต่าง ๆ สามารถปรับตัว เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมี ลักษณะเด่นในด้านต่าง ๆ เช่นเป็นผู้นำในด้านการจัดระบบ ในด้านวิชาการ ในด้านการ บริหารจัดการ ในด้านสังคมและชุมชน และในด้านพัฒนาตนเองผสมผสานกัน เพื่อให้การ บริหารสถานศึกษานั้นเป็นไปตามเป้าหมาย

## 2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

### 2.1 ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศ

มีนักบริหารและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย และแนวคิด ของเทคโนโลยีสารสนเทศไว้แตกต่างกัน ดังนี้

คำเตียง ก่าเกลี้ยง (2556, หน้า 32) ได้สรุปว่า การใช้เทคโนโลยี เป็นการที่นำอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่เหมาะสม เช่น การนำคอมพิวเตอร์เป็นสื่อการเรียน การสอน การนำความรู้ ความคิด วิธีการทางวิทยาศาสตร์ ศิลปะและอุปกรณ์ไป ประยุกต์ใช้ในงานในด้านต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติ ทั้งส่งผลให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้นในการดำเนินการเพื่อบรรลุตาม วัตถุประสงค์

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 44) สรุปไว้ว่า เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้มากลับกรองให้เป็นข้อมูล

สารสนเทศ การใช้คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ การค้นหาข้อมูลข่าวสารเพื่อการเรียนรู้ และการเผยแพร่ข้อมูล

ประยงค์ ศรีโทมิ (2561, หน้า 47) ได้สรุปไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้มากลับกรองให้เป็นข้อมูลสารสนเทศเป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องตั้งแต่การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การแสดงผลลัพธ์ การทำสำเนา และการสื่อสารโทรคมนาคม เพื่อให้ได้สารสนเทศที่เหมาะสม และการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อค้นหา เพื่อการเรียนรู้ และการเผยแพร่ข้อมูล

วาทีทยา ราชภักดี (2561, หน้า 60) ได้สรุปไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้มากลับกรองให้เป็นข้อมูลสารสนเทศเป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องตั้งแต่การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การแสดงผลลัพธ์ การทำสำเนา และการสื่อสารโทรคมนาคมเพื่อให้ได้สารสนเทศที่เหมาะสม และการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อค้นหา เพื่อการเรียนรู้ และการเผยแพร่ข้อมูล

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ฉนวนรงค์ สมพงษ์ (2552, อ้างถึงใน รัตนา พุ่มน, 2559, หน้า 25 – 26) ได้กล่าวไว้ว่า การใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาโดยทั่วไป มี 6 ประเภท คือ 1) การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI – computer assisted instruction) เป็นการนำเอาคำอธิบายบทเรียนมาบรรจุไว้ในคอมพิวเตอร์ แล้วนำบทเรียนนั้นมาแสดงแก่ผู้เรียน เมื่อผู้เรียนอ่านคำอธิบายนั้นแล้ว คอมพิวเตอร์จะทดสอบความเข้าใจว่าถูกต้องหรือไม่ หากไม่ถูกต้องก็ต้องมีวิธีการอธิบายเนื้อหาเพิ่มเติมให้เข้าใจมากขึ้นแล้วถามซ้ำอีกซึ่งปัจจุบันมีพัฒนาการถึงระดับใช้สื่อประสม และเทคนิคต่าง ๆ เพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุผลสัมฤทธิ์มากขึ้น 2) การศึกษาทางไกล เช่น การใช้วิทยุ โทรทัศน์ ออกรายการให้ผู้เรียนศึกษาเองตามเวลาที่ออกอากาศไปจนถึงการใช้ระบบแพร่ภาพผ่านดาวเทียมหรือการประยุกต์ใช้ระบบประชุมทางไกล โดยผู้สอนและผู้เรียนสามารถสื่อสารถึงกันได้ 3) เครือข่ายการศึกษา เพื่อให้ครูอาจารย์ และนักเรียนมีโอกาส ใช้เครือข่ายเพื่อแสวงหาความรู้ที่อยู่อย่างมากมายในโลกและใช้บริการต่าง ๆ ให้เป็นประโยชน์ทางการศึกษา เช่น บริการส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e – mail) การเผยแพร่และค้นหาข้อมูลในระบบเว็ลด์ ไรด์ เว็บ (world wide web) ซึ่งปัจจุบันมีเครือข่าย school net ที่เนคเทคได้ส่งเสริมให้เกิดขึ้น มีโรงเรียนต่าง ๆ

เข้าร่วมโครงการนี้เป็นจำนวนมาก และยังมีเครือข่ายกาญจนาภิเษกที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นการกระจายความรู้ให้ประชาชนโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเข้าใช้แต่อย่างใด 4) การใช้งานในห้องสมุด มีการส่งเสริมให้ห้องสมุดมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชนมีความร่วมมือในการให้บริการในลักษณะเครือข่าย เช่น โครงการพูลเน็ต (pulinet: provincial university library network) และโครงการไทยลิเน็ต (thailinet: thai library network) การนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในห้องสมุด ทำให้ผู้ใช้ได้รับความสะดวกมากขึ้น เช่น บริการยืมคืน การค้นหาหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่ต้องการได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

### 2.3 ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ

มีนักวิจัยและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ทิพวัลย์ นนทเกท (2557, หน้า 16) กล่าวว่า ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการศึกษา ที่ผู้บริหารนำมาใช้ช่วยในการตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษาด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานด้านกิจการนักเรียนการบริหารงานด้านบุคคล งานธุรการ การเงิน – พัสดุและครุภัณฑ์ เป็นการรวบรวมข้อมูลจัดกระทำ เพื่อให้เป็นสารสนเทศ การจัดเก็บอย่างมีระบบ เพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้และเสนอให้ผู้บริหาร เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารสนับสนุนการจัดการในองค์กร เนื่องจากช่วยให้การตัดสินใจปฏิบัติงานได้รวดเร็วในการบริหารจัดการศึกษา การตัดสินใจวางแผนการศึกษาระยะต่าง ๆ ระบบสารสนเทศช่วยให้เกิดการบริหารเวลาด้านการบริหารบุคคลในการเข้าถึงข้อมูล ช่วยแก้ปัญหาด้านการจัดการศึกษาในโรงเรียน ทั้งการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการได้ชัดเจน และสามารถตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ปัญหาหรือบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิริยะ โกษิต (2560, หน้า 30) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญและมีบทบาทต่อการศึกษา เป็นเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ การรับรู้ข่าวสารเนื้อหาสาระต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูปการศึกษาที่เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทสำคัญ ทั้งในด้านการปฏิรูปการบริหารจัดการในสถานศึกษา แหล่งการเรียนรู้ หน่วยงานทางการศึกษาล้วนมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิรูปการเรียนรู้ที่ต้องจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาปัญญาของผู้เรียน ดังนั้นคนในยุคใหม่ที่จะอยู่ในสังคมโลกเทคโนโลยีเหล่านี้ได้อย่างกลมกลืน จึงจำเป็นอย่างยิ่ง



ที่จะต้องมีทักษะพื้นฐานที่เพียงพอในด้าน ICT อันเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการขยายขีดความสามารถในการเรียนรู้ต่อไป

จากความหมาย แนวคิด และความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศข้างต้นสรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมและพร้อมใช้งาน มีระบบสารสนเทศ และฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ มีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศ และมีผู้รับผิดชอบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียน รวมถึงการพัฒนาครูที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคลให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการ มีการจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการบริหารงานบุคคลและมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 3. ด้านแรงจูงใจ

#### 3.1 ความหมายของแรงจูงใจ

มีนักบริหารและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้ดังนี้

Wade and Tavis (1998, p.1 อ้างถึงใน รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์, 2556, หน้า 58) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง เจือปนของจิตใจที่มีผลต่อความพร้อมที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมหรือทำให้พฤติกรรมดำเนินต่อไป

ศรัณยู ศิริเจริญธรรม (2556, หน้า 45) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดัน แรงกระตุ้นที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติด้วยความกระตือรือร้น เต็มใจ และทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ และตอบสนองความต้องการของตนโดยแรงจูงใจจะมีได้ทั้งจากภายในซึ่งเกิดจากตนเอง และ ภายนอกซึ่งเกิดจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 33) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึงการสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกัน การสร้างขวัญและกำลังใจ การเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น และการจัดระบบงานตามความสามารถของครู

ธนกร อัฒจักร (2557, หน้า 49) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นที่ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลแสดงพฤติกรรมหนึ่งออกมาอย่างมุ่งมั่น เพื่อการดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จตามที่ต้องการ

ประยงค์ ศรีโทมิ (2561, หน้า 37) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นที่ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาอย่างมุ่งมั่นเพื่อให้เกิดการตอบสนองในการทำงานตามเป้าหมายขององค์การ

### 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

มีนักบริหารและนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้แตกต่างกัน ดังนี้

กัณฑ์พัฒน์ เกียรติวัชร (2560, หน้า 6) ได้ศึกษา แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จากผลการศึกษาพบว่า ความสำเร็จของงาน บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ความรู้สึก ภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ มีการวางแผนในการปฏิบัติงานทุกครั้งเป็นอันดับที่ 2 เรื่องผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจน และสามารถประเมินเป็นอันดับที่ 3

มัทนา ชุมปัญญา (2563, หน้า 52) ได้สรุปแนวคิดว่า แรงจูงใจ ใน การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนนั้นประกอบไปด้วย ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ งานนั้น ตรงกับความรู้ความสามารถของครู เงินเดือนและผลตอบแทน ความเจริญก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความสำเร็จของงาน ที่ปฏิบัติความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะกระตุ้นให้ครูอยากทำงานให้ บรรลุผลสำเร็จ

รัตนา พุ่มน (2559, หน้า 34) กล่าวว่า การจูงใจมีผลต่อพฤติกรรม การทำงานของบุคลากรในองค์การ หากได้รับแรงจูงใจที่ดีย่อมส่งผลให้การทำงานที่ดีขึ้น แต่หากเป็นไปในทางตรงข้ามย่อมส่งผลให้การทำงานลดน้อยลงได้ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียน ควรจะคำนึงถึงการมอบหมายให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานโดยมีการจูงใจที่ดี ซึ่งจะทำให้ การทำงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนได้

### 3.3 ความสำคัญของแรงจูงใจ

มีนักบริหารและนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของ แรงจูงใจไว้แตกต่างกัน ดังนี้

กรองทอง เขียนทอง (2555, หน้า 30) กล่าวว่า ปัจจุบัน นักวิชาการมีความเห็นว่า การจูงใจ (Motivation) เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง ในการบริหารองค์การ องค์การจะอยู่รอดและเจริญเติบโตขึ้นได้ก็ด้วยแรงจูงใจ ที่องค์การมีให้ต่อพนักงาน แรงจูงใจเหล่านี้ ได้แก่ รายได้ รางวัล ค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งรางวัลที่มีได้เป็นตัวตนหรือจับต้องได้ เช่น การยกย่องชมเชย การประกาศเกียรติคุณ แรงจูงใจเหล่านี้ถ้าองค์การสามารถตอบสนองแก่พนักงานได้ การลาออกและการขาดงานของพนักงานจะลดลง ก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองแก่องค์การ

ประภาส จิตรรักศิลป์ (2562, หน้า 47) สรุปไว้ว่า สำหรับการจูงใจนั้น ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู มอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล สร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรในการทำงาน จัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน อย่างครบครัน เพื่อช่วยให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน

จากความหมาย แนวคิดและความสำคัญของแรงจูงใจ สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นที่ทำให้ครูแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาอย่างมุ่งมั่น เพื่อให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมาย โดยมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีการสร้างจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีการจัดระบบงานและมอบหมายงานตามความสามารถของครู มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู โดยมีการยกย่อง ชมเชย ครูที่มีผลงานดีเด่นและสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน ทั้งนี้เพราะความสามารถเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ บุคคลควรต้องปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและความพยายาม ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็เมื่อบุคคลเกิดแรงจูงใจ

#### 4. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

##### 4.1 ความหมายของบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2556, หน้า 144) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ ไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การทำงานร่วมกันเป็นทีม การเปิดโอกาสยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ของบุคลากร การสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน

การเห็นคุณค่าของการประเมินเพื่อพัฒนา การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเกื้อกูลกัน การให้เกียรติซึ่งกันและกัน การเรียนรู้ร่วมกัน

อัชราภรณ์ มาตรา (2555, หน้า 34) ได้สรุปไว้ว่า บรรยากาศในโรงเรียน หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ความผ่อนคลาย ความเอื้ออาทรและจริงใจความเป็นสถานศึกษาและหมู่คณะการกล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ ๆ ความรักความภาคภูมิใจในโรงเรียน และการมีปฏิสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้

คำเตียง กำเกลี้ยง (2556, หน้า 34) ได้สรุปไว้ว่า บรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์การเป็นลักษณะโดยรวมอย่างเป็นระบบตามสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพ ความรู้สึกที่มีต่อองค์การ ทั้งเกิดจากค่านิยม ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณี ในความพยายามที่จะแสดงออกมาถึงจิตวิญญาณของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และการปรับตัวกับระบบความสัมพันธ์ทางสังคมภายใต้สภาพแวดล้อมที่ต่างกัน

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 35) ได้สรุปไว้ว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงใจ ทำงานร่วมกันเป็นทีม

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า 29) ได้สรุปไว้ว่า บรรยากาศในโรงเรียน หมายถึง สภาพการทำงานที่บุคลากรในโรงเรียน มีความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน มีความเอื้ออาทรต่อกันให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ยอมรับฟัง ความคิดเห็นกล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ มีการปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงใจไม่แบ่งแยก มีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน

อุ้นทยา ผาพง (2556, หน้า 38) ได้สรุปว่า วัฒนธรรมขององค์กร หมายถึง แนวทางการประพฤติและวิธีปฏิบัติที่เราใช้อยู่เป็นประจำของบุคลากรในองค์การ ได้แก่ ความเชื่อ และค่านิยมในองค์การ ขนบธรรมเนียมประเพณีปฏิบัติของโรงเรียน ซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมกรรมการแสดงออกและการปฏิบัติงานประจำวันในองค์การ โดย ไม่ยึดติดกับโครงสร้างองค์กร

วาทีทยา ราชภักดี (2561, หน้า 48) ได้สรุปไว้ว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การที่บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

และการมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงจัง มีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน

#### 4.2 แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ลัดดา อ่ำสอาด (2555, หน้า 9 – 10) กล่าวว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายใน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมภายนอก หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลมาจากนอกโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมภายในโรงเรียน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี

1.1 เศรษฐกิจ หมายถึง สภาพเศรษฐกิจของผู้ปกครอง ซึ่งมีรายได้ที่มั่นคง สามารถสนับสนุนการศึกษาของนักเรียน และโรงเรียนมีการปรับตัวให้เท่าทันสภาพเศรษฐกิจเพื่อการบริหารงานที่มีความคุ้มค่า คุ่มทุน

1.2 สังคม หมายถึง การคิดและการปฏิบัติที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่มผู้ปกครองและชุมชน เห็นคุณค่าความสำคัญของการศึกษา ว่าการศึกษา คือ กระบวนการพัฒนาคนให้สมบูรณ์ และชุมชนมีแหล่งการเรียนรู้นอกโรงเรียนเพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่นักเรียน

1.3 การเมือง หมายถึง นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี และบทบาทของนักการเมืองที่มีอิทธิพลต่อองค์การทางการศึกษา

1.4 เทคโนโลยี หมายถึง การนำความรู้ แนวคิด กระบวนการและผลผลิตทางวิทยาศาสตร์มาใช้ร่วมกันอย่างมีระบบ เพื่อพัฒนาให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. สภาพแวดล้อมภายใน หมายถึง ปัจจัยผลลัพธ์จากบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล และการดำเนินงานภายในโรงเรียน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศองค์การ

2.1 วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง โรงเรียนมีแบบแผน ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน มีระบบมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

มีคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม มีการบริหารจัดการต่อความเสี่ยงและมีการบริหารงานที่โปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

## 2.2 บรรยากาศขององค์กร หมายถึง โรงเรียนมีการเสริมสร้าง

สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและครู มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมีสภาพแวดล้อมที่ดีเอื้อต่อการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์

### 4.3 ความสำคัญของบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กรไว้มากมายแตกต่างกัน ดังนี้

ไชยา ภาระบุตร (2555, หน้า 102) กล่าวว่า สิ่งที่สำคัญต่อองค์กรและผลสำเร็จขององค์กร ที่ไม่น้อยไปกว่าปัจจัยอย่างอื่นคือ บรรยากาศขององค์กร ถ้าหากบรรยากาศขององค์กรไม่ดี ไม่เหมาะสมก็เป็นเหตุให้องค์กรนั้นไร้ประสิทธิภาพได้ ในทางกลับกันถ้าหากบรรยากาศขององค์กรดีมีผลต่อการดำเนินงานขององค์กรประสพ ผลสำเร็จได้สูง

จากความหมาย แนวคิด และความสำคัญของบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กรข้างต้น สรุปได้ว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร หมายถึง การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ดี มีการสร้างวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานที่ดี การทำงานร่วมกันเป็นทีม การเปิดโอกาสยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ของบุคลากร ร่วมใจในการทำงาน โดยทุกคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้เกียรติและเกื้อกูลกัน ให้ความไว้วางใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็น และมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เป็นมิตร

## 5. ด้านงบประมาณ

### 5.1 ความหมายของงบประมาณ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของงบประมาณไว้มากมายแตกต่างกัน ดังนี้

สมจิตร ยะจอม (2554, หน้า 12) ได้ให้ความหมายว่า งบประมาณ หมายถึง แผนงานทางการเงินที่องค์กรจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับรายรับและรายจ่ายเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

ปราณี สาทิพรวัน (2558, หน้า 29) กล่าวว่า งบประมาณเป็นเงินที่ทางราชการจัดสรรให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สิ่งที่เป็นอุปสรรคเข้ามาเกี่ยวข้องกับงบประมาณของสำนักงาน คืออิทธิพลของความถดถอยทางเศรษฐกิจนโยบายของรัฐบาล อย่างไรก็ตามงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะต้องมีการวางแผน การใช้งบประมาณให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐาน และกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบไปด้วยระบบบัญชี และวิธีการต่าง ๆ ในการตรวจสอบ การจัดการงบประมาณเกี่ยวกับรายรับ - จ่ายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะต้องให้สอดคล้องกับหลักการทางเศรษฐศาสตร์ หลักการบริหารรวมทั้งหลักการคลังทั่วไป

## 5.2 แนวคิดเกี่ยวกับงบประมาณ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดของงบประมาณไว้มากมายแตกต่างกัน ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 39) กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 58) ได้ให้หลักการและแนวคิดในการบริหารงบประมาณไว้ว่า

1. ยึดหลักความเท่าเทียมและความเสมอภาคทางโอกาสทางการศึกษาของผู้เรียนในการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. มุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน ทั้ง 7 ด้าน เพื่อรองรับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ดังนี้

- 2.1 การวางแผนงบประมาณ
- 2.2 การคำนวณต้นทุนการผลิต
- 2.3 การจัดระบบการจัดหาพัสดุ
- 2.4 การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ
- 2.5 การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน

## 2.6 การบริหารสินทรัพย์

## 2.7 การตรวจสอบภายใน

### 3. ยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการ

งบประมาณโดยจัดสรรงบประมาณให้เป็นไปในลักษณะของวงเงินรวมแก่สถานศึกษา

4. มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการจัดการงบประมาณของสถานศึกษา ให้มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ มีความคล่องตัวควบคู่กับความโปร่งใส และความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้จากผลสำเร็จของงาน และทรัพยากรที่ใช้

### 5.3 ความสำคัญของงบประมาณ

มีนักวิจัยและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของงบประมาณ ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 5) กล่าวว่า งบประมาณเป็นเครื่องมือทางการคลังที่สำคัญที่ทำให้การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมขององค์กรหรือหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งในระดับรัฐบาลและในระดับท้องถิ่น

ชนิษฐา ยศเมฆ (2560, หน้า 26) สรุปไว้ว่า งบประมาณใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารหน่วยงานตามแผนงาน ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาหน่วยงาน เป็นเครื่องมือที่ใช้ควบคุม เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด ให้มีประสิทธิภาพ เป็นเครื่องมือที่กระจายทรัพยากรและเงินงบประมาณที่เป็นธรรม เป็นเครื่องมือประชาสัมพันธ์งานและผลงานของหน่วยงาน เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการปฏิบัติงาน เนื่องจากงบประมาณเป็นที่รวมทั้งหมดของแผนงานและงานที่จะดำเนินการ

จากความหมายแนวคิด และความสำคัญของงบประมาณข้างต้น สรุปได้ว่า งบประมาณ หมายถึง ทรัพยากรที่นำมาใช้เพื่อการบริหารงานของสถานศึกษา ซึ่งมีการจัดทำแผนงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการประมาณการค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน โดยต้องจัดการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ซึ่งโรงเรียนจะต้องมีการวางแผนงบประมาณ ควบคุม ตรวจสอบ และมีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ อีกทั้งสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการบริหารงานบุคคล



จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารเป็นองค์ประกอบทางการบริหารที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน และจากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ได้ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านแรงจูงใจ 4) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และ 5) ด้านงบประมาณ ซึ่งผู้วิจัยใช้เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยในครั้งนี้และคาดว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารทั้ง 5 ด้าน ดังกล่าวจะส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

## ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเป็นผลสำเร็จของการบริหารจัดการ การดำเนินงาน ที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการทำงานร่วมกัน ผู้วิจัยขอเสนอการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนดังนี้

### 1. ความหมายของประสิทธิผล

นักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผล ไว้มากมาย ดังนี้

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 51) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จทางการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งในด้านผลผลิตและผลลัพธ์

วิทยา สนวนกุลลาบ (2558, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงานทั้งระบบ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

Price (1968, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 50) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึงความสามารถในการดำเนินงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากความหมายของประสิทธิผลข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในด้านผลผลิตและด้านผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงาน

## 2. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญ ที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองของภารกิจของสถานศึกษา สถานศึกษาจึงมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญและจำเป็นต้องจัดทำแผนคัดเลือก สรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรโดยการวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลังคน วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา กำหนดภาระงานสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557, หน้า 43)

### 2.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

รณกฤต รินทะชัย (2557, หน้า 16) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กลวิธีต่าง ๆ ที่จะดำเนินการเกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงการส่งเสริมบุคลากรด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ และการบำรุงขวัญกำลังใจของบุคลากร

ชาญไชย พิมพ์คำ (2558, หน้า 25) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในองค์กร นับตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคคลมาปฏิบัติงาน การบำรุงรักษาบุคคล การพัฒนาบุคคล การให้ค่าตอบแทน การสร้างแรงจูงใจ การส่งขวัญกำลังใจในการปกครอง การแก้ไขความขัดแย้ง การให้ข้อมูลข่าวสาร จนกระทั่งถึงให้บุคคลพ้นจากงานเพื่อให้บุคคลได้รับความพึงพอใจ รู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานและทำงานให้หน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สูงสุด มีความก้าวหน้า มีสัมพันธภาพที่ดีกับหน่วยงาน และเมื่อพ้นจากงานไปแล้ว ยังมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ

ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559, หน้า 12) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานในการจัดบุคคลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและ

มีความคุ้มค่าที่สุด ก่อประโยชน์ให้กับองค์กรมากที่สุด ตลอดถึงการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างที่ตั้งใจไว้

ภักดีญา หว่างจิตร์ (2559, หน้า 10) สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล นับตั้งแต่การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล การวางแผนกำลังคน การสรรหาและเลือกสรร การธำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้า การควบคุม การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากงาน โดยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ได้คนที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

จากความหมายของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่กระบวนการวางแผนกำลังคน การสรรหาการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษาการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การประเมินผล การจ่ายค่าตอบแทน การดำเนินการทางวินัย ตลอดจนการให้พ้นจากราชการ

## 2.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะคนถือว่่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2553, หน้า 4) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ การที่ผู้บริหารจะทำงานขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ ย่อมต้องอาศัยคน โดยจะเกี่ยวข้องกับการว่าจ้าง เสาะหา คัดเลือก อบรมและพัฒนา ตลอดจนการประเมินผลและการจ่ายค่าตอบแทนต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรได้คนที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการและมีประสิทธิภาพสูง เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าตลอดเวลา ผลงานต่าง ๆ จึงจะสำเร็จลงได้

นภัสกรณ์ ศิลาคำ (2558, หน้า 22) สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจการบริหารงาน เพราะการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ และได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กร จำเป็นจะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกคน ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในด้านการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี เพราะการบริหารงานบุคคลจะเกี่ยวข้องกับคนในทุก ๆ เรื่อง กล่าวคือ นับตั้งแต่การวางแผนกำหนดความต้องการบุคคลของหน่วยงาน วิธีการได้มาซึ่งบุคคลกามอบหมายงาน การปฐมนิเทศ การกำกับติดตาม การพัฒนา

ส่งเสริมการสร้างขวัญกำลังใจ และการธำรงรักษาบุคคลเพราะถ้ามีการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีคุณภาพแล้วย่อมส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์การบรรลุผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงานหรือองค์การ

ภัทรวดี ตรีโอบษฐ์ (2559, หน้า 17) กล่าวถึงความสำคัญของ การบริหารงานบุคคลว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนา องค์การเป็นการสรรหาและเสริมสร้างพัฒนาบุคคลให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ ได้งานที่มีประสิทธิภาพ ถือว่าบุคคลเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุดเพราะเมื่อบุคคลมีการ พัฒนาองค์การก็มีการพัฒนาตามไปด้วย

จากนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การ บริหารงานบุคคลมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาโรงเรียน เป็นการสรรหา การ มอบหมายงาน การพัฒนางานของบุคคลการสร้างขวัญและกำลังใจ เสริมสร้างพัฒนา บุคคลให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการ ทางวินัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความรู้ ความสามารถและเทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่จะทำให้การบริหารงานบุคคลประสบความสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายของโรงเรียน

### 2.3 ขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานบุคคล

การศึกษาขอบข่ายการบริหารงานบุคคล การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล โดยศึกษาจากเอกสารและแนวคิดดังต่อไปนี้ ตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และ มาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) รัฐมนตรีว่าการกระทรวง ศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้ ด้านการบริหารงานบุคคลมีภาระหน้าที่ 20 อย่างด้วยกันคือ

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การลาทุกประเภท
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
10. การรายงานผลการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอ

ขอพระราชทาน

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

วิไลวรรณ ยะสินธ์ (2552, หน้า 7) กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากรส่วนใหญ่มีความคล้ายคลึงกัน โดยจะเน้นกระบวนการทางการบริหารขององค์การ เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่ดี มีคุณสมบัติตรงตามต้องการ ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น ตลอดจนดำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรขององค์การ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรทำงานให้กับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลให้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

Castetter (1996, อ้างถึงใน วิภาดา สารมย์, 2562, หน้า 37) กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ประกอบด้วย

1. การวางแผนกำลังคน (Planning)
2. การตกลงร่วมกัน (Bargaining)
3. การสรรหา (Recruitment)
4. การคัดเลือก (Selection)
5. การนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน (Induction)
6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Appraisal)
7. การพัฒนา (Development)
8. สิ่งตอบแทน (Compensation)
9. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Security)
10. การให้บริการต่อเนื่อง (Continuity of Service)
11. การให้บริการข้อมูลข่าวสาร (Information)

Beach (1980, pp.70 – 80 อ้างถึงใน วิภาดา สารัมย์, 2562, หน้า 38) ได้กำหนดกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ คือ การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การปฐมนิเทศ การจัดฝึกอบรม การสร้างภาวะผู้นำในตัวบุคคล การประเมินผลในการปฏิบัติงาน การฝึกงาน การแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง การให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงาน การให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้มีอำนาจในการเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง การโอน การย้าย และการให้ออกจากงาน การนำระเบียบต่าง ๆ มาใช้

Story (1991, pp. 13 – 14 อ้างถึงใน วิภาดา สารัมย์, 2562 หน้า 38) ได้ให้แนวคิดในการจัดการเรื่องคนที่สอดคล้องกับกระบวนการทัศนใหม่ในการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1. การคัดเลือก (Selection)
2. ผลงาน (Performance)
3. ประเมินผล (Performance appraisal)
4. รางวัล (Reward)
5. การพัฒนา (Development)

Armstrong (1995, p. 97 อ้างถึงใน วิภาดา สารัมย์, 2562, หน้า 39) ได้กำหนดกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

1. การแสวงหาบุคคล
2. การจ่ายค่าตอบแทน

3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. การพัฒนาบุคคล
5. การให้บริการกับบุคคล
6. การให้พ้นจากงาน
7. การเสริมแรงงานสัมพันธ์

จากการศึกษาเอกสาร และแนวคิดของนักวิชาการ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จากเอกสารและแนวคิดของนักวิชาการ ซึ่งแสดงรายละเอียด ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

นักวิชาการ/นักวิจัย													รวม	
ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล		1. ภาระงานเชิงวิชาการ (2550)	2. ศึกษวิจัย สัมภาษณ์ (2553)	3. ชาญใช้ย พิมพ์คำ (2558)	4. หนังสือนพิมพ์ คำคำ (2558)	5. หนังสือนพิมพ์ คำคำ (2559)	6. หนังสือนพิมพ์ คำคำ (2559)	7. หนังสือนพิมพ์ คำคำ (2562)	8. Beach (1980)	9. Story (1991)	10. Armstrong (1995)	11. Caster (1996)	จำนวน	ร้อยละ
1. การวางแผนอัตรากำลัง		✓		✓	✓	✓	✓				✓	7	63.60	
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา		✓	✓			✓	✓			✓	✓	7	63.60	
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11	100.00	
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา		✓						✓				2	18.18	
5. การดำเนินการเกี่ยวกับกรเลื่อนขั้นเงินเดือน		✓		✓					✓	✓	✓	5	45.45	
6. การลาทุกประเภท		✓										1	9.09	



ตาราง 2 (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย		ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล											จำนวน	ร้อยละ
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	✓	1. การทรงงานเชิงคุณูปการ (2550)	2. ชาญชัย สุนทรวิงษ์ (2553)	3. ชญาญิทยุทธ พิมพิลา (2558)	4. นนัสการณัฐ ศักดาคำ (2558)	5. ชนมณี ศักดาบุ๋ม (2559)	6. นนัสการณัฐ ศักดาคำ (2559)	7. ภาณุมาศ ศารัมภ์ (2562)	8. Beach (1980)	9. Story (1991)	10. Armstrong (1995)	11. Caster (1996)	7	63.64
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	✓											2	18.18	
9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน	✓				✓					✓		3	27.27	
10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	✓											1	9.09	
11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์	✓											1	9.09	
12. การออกจากราชการ	✓											4	36.36	

ตาราง 2 (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	1. การทรงงานศึกษาศึกษา (2550)	2. ศึกษาระหว่างผู้ (2553)	3. ชาญไหวพริบ (2558)	4. ความสำเร็จ (2558)	5. ความสำเร็จ (2559)	6. ความสำเร็จ (2559)	7. ความสำเร็จ (2562)	8. Beach (1980)	9. Story (1991)	10. Armstrong (1995)	11. Costetter (1996)	1	9.09
13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ	✓											1	9.09
14. การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้คำปรึกษา เกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่อง ราชอิสริยาภรณ์	✓											1	9.09
15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	✓										✓	2	18.18
16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ	✓				✓		✓					3	27.27



ตาราง 2 (ต่อ)

<p>นักศึกษาการ/นักวิจัย</p> <p>ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล</p>	1. การทรงงานศึกษาศึกษา (2550)	✓	20																	
	2. ศึกษาค้นคว้า (2553)	✓	4																	
	3. ศึกษาค้นคว้า (2558)	✓	5																	
	4. ศึกษาค้นคว้า (2558)	✓	4																	
	5. ศึกษาค้นคว้า (2559)	✓	5																	
	6. ศึกษาค้นคว้า (2559)	✓	6																	
	7. ศึกษาค้นคว้า (2562)	✓	5																	
	8. Bech (1980)			4																
	9. Story (1991)		✓	4																
	10. Armstrong (1995)		✓	7																
	11. Caster (1996)		✓	7																
				10																
				63																
			90.90																	
			100																	
<p>รวม</p>																				

จากตาราง 2 การสังเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของนักวิชาการและนักวิจัย จำนวน 11 คน โดยพิจารณาความสอดคล้องกับบริบทการศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 5) การพัฒนาบุคลากร โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ ร้อยละ 50 หรือจากความถี่จำนวนนักวิชาการและนักวิจัย ตั้งแต่ 6 คนขึ้นไปในการพิจารณาคัดเลือกการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน แต่ยังไม่ครอบคลุมภาระงานตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ผู้วิจัยจึงได้พิจารณาขอข่ายการบริหารงานบุคคลบางภาระงานที่มีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน และได้กำหนดการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 ด้าน 20 ขอบข่ายงาน โดยการจัดกลุ่มซึ่งแสดงรายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	ขอบข่ายงานที่เกี่ยวข้องกัน
1. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	1. การวางแผนอัตรากำลัง
	2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
	3. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
2. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร	1. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
	2. การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล
	3. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น
	4. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
	5. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

ตาราง 3 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	ขอบข่ายงานที่เกี่ยวข้องกัน
	6. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
	7. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
	8. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ วิชาชีพ
3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
	2. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
	3. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา
	4. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
4. ด้านการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ	1. การลาทุกประเภท
	2. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจาก ราชการไว้ก่อน
	3. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการ ลงโทษ
	4. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
	5. การออกจากราชการ

จากตาราง 3 สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน  
20 ขอบข่ายงาน ซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียดที่จะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

### 1. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

#### 1.1 ความหมายของการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับงาน  
ที่ได้รับมอบหมาย ย่อมส่งผลดีต่อองค์กร นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมาย  
ของการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ดังนี้

อภิสิทธิ์ เกษเกษร (2557, หน้า 28) ได้ให้ความหมายของการสรรหา หมายถึง การแสวงหา การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถของบุคคลแต่ละคนที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และครบตามจำนวนที่องค์การต้องการมาปฏิบัติงาน

กัลยาณี เลขลพ (2559, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของการสรรหา หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้ได้บุคลากรมาบรรจุเข้าทำงานตามความรู้ความสามารถและความเหมาะสมกับตำแหน่ง

วาทีตยา ราชภัคดี (2561, หน้า 75) ได้ให้ความหมายของการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การบริหารงานบุคคลในเรื่องการดำเนินการเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การแต่งตั้ง ย้าย โอน ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา และการบรรจุกลับเข้ารับราชการ

ธนาพนธ์ ตาชัน (2562, หน้า 83 – 84) ได้ให้ความหมายของการสรรหา หมายถึง การดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูในสถานศึกษา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาข้าราชการครูในสถานศึกษา การบรรจุแต่งตั้งครูตามตำแหน่ง การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม กรณีได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การแต่งตั้ง ย้ายและการโอนข้าราชการครู การบรรจุกลับเข้ารับราชการ การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้อย่างโปร่งใส ยุติธรรม ยึดประโยชน์ของทางราชการเป็นหลักและบุคลากรภายในองค์การมีส่วนร่วม

วิไลลักษณ์ สีดา (2562, หน้า 58) ได้ให้ความหมายของการสรรหา หมายถึง กระบวนการที่ดึงดูดบุคลากรที่มีความต้องการ ที่มีความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

จากนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การสรรหา หมายถึง กระบวนการเพื่อให้บุคลากรที่มีความต้องการที่มีความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การแต่งตั้ง ย้าย โอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการบรรจุกลับเข้ารับราชการ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2559, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของ การบรรจุ หมายถึง การรับบุคคลที่มีได้เป็น ข้าราชการเข้ารับราชการ ซึ่งเป็นการทำให้ มีสถานภาพเป็นข้าราชการตามกฎหมาย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2559, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การแต่งตั้งผู้ที่เป็น ข้าราชการแล้วให้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งเป็นการทำให้มีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งนั้น ๆ เช่น การแต่งตั้งผู้ได้รับการบรรจุในกรณีดังกล่าวข้างต้น การแต่งตั้งโยกย้าย การแต่งตั้งผู้ได้ เลื่อนระดับตำแหน่ง การแต่งตั้งผู้ได้เลื่อนวิทยฐานะ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ การ แต่งตั้งให้กลับไปดำรงตำแหน่งเดิม การแต่งตั้งผู้รักษาการในตำแหน่งการให้ข้าราชการ ประจำส่วนราชการ ประจำเขตพื้นที่การศึกษา โดยให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่เดิม (ยังรับ เงินเดือนในอัตราเดิม) การให้ข้าราชการพ้นจากตำแหน่งหน้าที่และขาดจากอัตราเงินเดือน ในตำแหน่งเดิมไปรับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทน

วิไลลักษณ์ สีดา (2562, หน้า 58) ได้ให้ความหมายของการบรรจุ แต่งตั้ง หมายถึง การรับบุคคลที่มีได้เป็นข้าราชการ มีสถานภาพเป็นข้าราชการ ตาม กฎหมาย และการแต่งตั้งผู้ที่เป็นข้าราชการแล้วให้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งเป็นการทำให้มีอำนาจ หน้าที่ตามตำแหน่งนั้น ๆ

จากนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบรรจุ แต่งตั้ง หมายถึง การรับบุคคลที่มีได้เป็นข้าราชการ ให้มีสถานภาพเป็นข้าราชการ ตาม กฎหมาย และการแต่งตั้งผู้ที่เป็นข้าราชการแล้วให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือต่ำกว่า ตำแหน่งเดิม หรือการโอนย้ายข้าราชการจากหน่วยงานหนึ่งไปยังอีกหน่วยงานหนึ่งซึ่งเป็นการ ทำให้มีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งนั้น ๆ

จากความหมายของการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งข้างต้น สรุปได้ว่า การ สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากร ได้แก่ การแต่งตั้ง การย้าย การโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การรักษาราชการแทน และ รักษาการในตำแหน่ง การจ้างลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว โดยต้องดำเนินการตาม กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงกระบวนการ สรรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร โดยจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา การจัดทำคู่มือ และแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน วิเคราะห์ปริมาณงาน กำหนด



คุณสมบัติของบุคคลตามความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน เพื่อช่วยให้องค์การ จัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต ทำให้สามารถ ปฏิบัติภารกิจขององค์การได้บรรลุเป้าหมาย

## 1.2 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงขอบข่าย การบริหารงาน บุคคล ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งไว้ ดังนี้

อนิวัช แก้วจันทน์ (2552, หน้า 88 – 89) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหา คัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง ดังนี้

1. จัดทำข้อมูลตำแหน่งงานที่ต้องการสรรหา
2. วิเคราะห์งานมาใช้ในการสรรหา
3. กำหนดวิธีการสรรหา
4. ดำเนินการสรรหา
5. การประเมินผลการสรรหา

ชนินทร์ จักรภพโยธิน (2554, หน้า 36) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหา คัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง ดังนี้

1. การวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดการสรรหา
2. การแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาบุคลากร
3. การกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัคร
4. การประชาสัมพันธ์การรับสมัคร
5. การกำหนดหลักเกณฑ์ในการสอบคัดเลือก

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2559, หน้า 13 – 18) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้งไว้ดังนี้

### 1. การสรรหาบุคคล

การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถดำเนินการได้ 2 วิธี คือ การสอบแข่งขัน และการคัดเลือก

## 1.1 กฎหมาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

### 1.1.1 มาตรา 45 การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

เป็นราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้สำหรับตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชี

1.1.2 มาตรา 47 ให้ กศจ. จังหวัดเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง บุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกรณีที่หน่วยงานการศึกษาใด มีความพร้อมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษามอบให้หน่วยงานการศึกษานั้น เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน หลักสูตร วิธีการสอบแข่งขัน และวิธีดำเนินการที่เกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ตลอดจนเกณฑ์ตัดสิน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การนำรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีหนึ่ง ไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีอื่น และการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1.1.3 หลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ 0206.6 / 14 ลงวันที่ 24 กรกฎาคม 2448

## 1.2 หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา

### 1.2.1 คุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัคร

1.2.1.1 ผู้สมัครต้องมีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรฐาน 30 และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานตำแหน่ง

1.2.1.2 ผู้สมัครสอบแข่งขันซึ่งเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นต้องมีหนังสืออนุญาตจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้สมัครสอบแข่งขันและยินยอมให้ย้ายหรือโอน โดยไม่มีเงื่อนไขเมื่อสอบแข่งขันได้

1.3 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3.1 กำหนดสัดส่วนตำแหน่งว่างเพื่อใช้ในการสอบแข่งขันและการคัดเลือก

1.3.2 กำหนดวันเวลาในการสอบแข่งขัน

1.3.3 กำกับติดตามการดำเนินการสอบแข่งขัน

1.4 อำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

- 1.4.1 กำหนดกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก ที่ใช้ในการสอบแข่งขันตามความจำเป็นและความต้องการของสถานศึกษา
- 1.4.2 รวมกลุ่มกันในพื้นที่เขตตรวจราชการของ กระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการให้สถาบันอุดมศึกษาที่เห็นสมควร เป็นผู้ดำเนินการ เกี่ยวกับการออกข้อสอบข้อเขียนแบบปรนัย ภาค ก และ ภาค ข ตามหลักสูตรท้าย หลักเกณฑ์และวิธีการ
- 1.4.3 กำหนดองค์ประกอบและคะแนนการประเมิน ความเหมาะสมกับตำแหน่งและวิชาชีพ ในภาค ค
- 1.4.4 ประกาศการสอบแข่งขันก่อนวันรับสมัคร ไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน
- 1.4.5 รับสมัครสอบแข่งขันไม่น้อยกว่าเจ็ดวันไม่เว้น วันหยุดราชการ ด้วยการยื่นสมัครด้วยตนเองหรือ ทางอิเล็กทรอนิกส์ ตามแบบหรือวิธีการ ที่ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันกำหนด พร้อมด้วยค่าธรรมเนียมการสมัครสอบ จำนวน 200 บาท ให้มีสิทธิ์สมัครได้เพียงเขตเดียว หากปรากฏว่าผู้สมัครสอบแข่งขันสมัคร เกินกว่าหนึ่งแห่ง จะตัดสิทธิ์การสอบแข่งขันทั้งหมด
- 1.4.6 ตรวจสอบเอกสาร คุณสมบัติ และคุณวุฒิ ของผู้สมัครสอบแข่งขันให้ถูกต้องตรงตามที่ระบุไว้ ในประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน
- 1.4.7 ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบแข่งขัน วัน เวลา และสถานที่สอบ
- 1.4.8 ดำเนินการจัดสอบแข่งขัน
- 1.4.9 ประกาศรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ เฉพาะผู้ที่ได้ คะแนนแต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ โดยเรียงลำดับผู้ที่ได้คะแนนรวมจากมาก ไปหาน้อยแยกตามกลุ่มวิชา หรือสาขาวิชาเอก
- 1.4.10 เรียกตัวผู้สอบแข่งขันได้มารายงานตัวเพื่อ บรรลุ
- 1.4.10.1 การเรียกตัวครั้งแรก ให้ใช้ประกาศขึ้น บัญชีผู้สอบแข่งขันได้เป็นการเรียกตัว ตามลำดับที่ที่ประกาศผลการสอบแข่งขันไว้
- 1.4.10.2 การเรียกตัวในครั้งต่อ ๆ ไป ให้ทำ หนังสือเรียกตัวผู้สอบแข่งขันได้โดยตรง เป็นรายบุคคล ก่อนวันรายงานตัวไม่น้อยกว่า

สิบวันนับตั้งแต่วันประทับตราลงทะเบียนของไปรษณีย์ต้นทาง ตามที่อยู่ปรากฏในเอกสารการสมัคร

#### 1.4.11 พิจารณาแก้ไขหรือยกเลิกการสอบแข่งขัน

หากปรากฏว่ามีการทุจริตหรือส่อไปในทางไม่สุจริต หรือดำเนินการผิดพลาดอันอาจเกิดความไม่เป็นธรรมทั้งนี้ การดำเนินการในบางขั้นตอน อาจมอบหมายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตั้งกรรมการและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการสอบแข่งขัน ตามความจำเป็นและความเหมาะสม

## 2. การคัดเลือก

### 2.1 กฎหมาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1.1 มาตรา 50 ในกรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ

ที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาไม่สามารถดำเนินการสอบแข่งขันได้ หรือการสอบแข่งขันอาจทำให้ไม่ได้บุคคลต้องตามประสงค์ของทางราชการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาอาจคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยวิธีอื่นได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.1.2 หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ 0206.6 / ว 16 ลงวันที่ 26 พฤศจิกายน 2557

### 2.2 หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก

2.2.1 ผู้ดำเนินการคัดเลือก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี

2.2.2 กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ มี 7 กรณีได้แก่

2.2.2.1 มีมติคณะรัฐมนตรี หรือทางราชการมีเงื่อนไขให้รับโอนโรงเรียนเอกชน หรือโรงเรียนอื่นใด มาเป็นโรงเรียนรัฐบาล หรือเงื่อนไขผูกพันอื่นที่ทางราชการให้ไว้เป็นการเฉพาะให้บรรจุและแต่งตั้ง

2.2.2.2 มีสัญญาผูกพันตามโครงการพิเศษหรือโครงการนักเรียนทุนรัฐบาล

2.2.2.3 ประกาศรับสมัครสอบแข่งขันไม่น้อยกว่าสองครั้งแล้ว ไม่มีผู้สมัคร

2.2.2.4 ดำเนินการสอบแข่งขันไม่น้อยกว่าสองครั้งแล้วได้จำนวนคนไม่เพียงพอกับตำแหน่งว่าง ที่จะบรรจุและแต่งตั้งตามที่ประกาศ

2.2.2.5 การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้ไปดำรงตำแหน่งในพื้นที่ที่เป็นเกาะหรือบนภูเขาสูงที่ไม่สามารถเดินทางด้วยพาหนะใด ๆ ได้สะดวกตลอดปี หรือพื้นที่ที่มีความเสี่ยงต่อความมั่นคงของประเทศตามประกาศ ของกระทรวงการคลัง หรือกระทรวงมหาดไทย หรือกระทรวงอื่น หรือพื้นที่พิเศษ (พื้นที่ซึ่งมีสภาพหรือเหตุการณ์ใด ๆ ที่กระทรวงการคลังกำหนดให้เป็นพื้นที่พิเศษ)

2.2.2.6 การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ครูสอนศาสนาอิสลามหรือวิทยากร อิสลามศึกษาตามประกาศแนวทางการดำเนินงานและการจัดการเรียนการสอนอิสลามศึกษาในสถานศึกษาตามที่ส่วนราชการ กำหนด พนักงานจ้างเหมาบริการ ครูอัตราจ้างหรือลูกจ้างชั่วคราวจากเงินงบประมาณ หรือ เงินรายได้ของสถานศึกษา ซึ่งทุกตำแหน่งต้องได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่สอนตามคำสั่งหรือสัญญาจ้างอย่างใดอย่างหนึ่งหรือรวมกันไม่น้อยกว่าสามปี นับถึงวันรับสมัครคัดเลือกวันสุดท้าย โดยมีภาระงานการสอนตามที่ส่วนราชการกำหนด ทั้งนี้ การนับระยะเวลาปฏิบัติการสอน ให้นับได้ตั้งแต่วันที่ได้รับวุฒิปริญญาตรีโดยผู้มีอำนาจอนุมัติให้สำเร็จการศึกษาแล้ว เงินรายได้ของสถานศึกษา หมายความว่า เงินบริจจาค ค่าธรรมเนียม ค่าบริการ ค่าตอบแทนจากการให้การลงทุน การใช้ทรัพย์สินของสถานศึกษา โดยมีการนำเข้าระบบบัญชีของสถานศึกษาและนำไปใช้จ่ายตามกฎหมายหรือระเบียบที่ทางราชการกำหนด หรือเงินรายได้อื่นตามกฎหมายหรือระเบียบว่าด้วยการนั้น

2.2.2.7 ความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษอื่นตามที่ผู้ดำเนินการคัดเลือกกำหนด โดยได้รับอนุมัติจาก ก.ค.ศ.

2.2.3 การกำหนดสัดส่วนจำนวนตำแหน่งว่าง ส่วนราชการเป็นผู้พิจารณา กำหนด โดยให้กำหนดปีละหนึ่งครั้ง

2.2.4 การกำหนดวัน เวลาที่จะดำเนินการคัดเลือก กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษข้อ 2.2.2.1 – 2.2.2.5 และข้อ 2.2.2.7 ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งเป็นผู้กำหนด กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษข้อ 2.2.2.6 ให้ส่วนราชการเป็นผู้กำหนด

## 2.2.5 คุณสมบัติผู้มีสิทธิ์สมัคร

### 2.2.5.1 กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษข้อ

2.2.2.1 – 2.2.2.5 และ ข้อ 2.2.2.7 ผู้มีสิทธิ์เข้ารับการคัดเลือก ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปตาม มาตรา 30 และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานตำแหน่ง

### 2.2.5.2 กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษข้อ

2.2.2.6 ผู้มีสิทธิ์เข้ารับการคัดเลือกต้องมีคุณสมบัติ 3 ข้อ

1) ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานตำแหน่ง

2) เป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานราชการ

ลูกจ้างประจำ ครูสอนศาสนาอิสลาม วิทยากรอิสลามศึกษา พนักงานจ้างเหมาบริการ ครูอัตราจ้างหรือลูกจ้างชั่วคราว ตามระบบคุณธรรมที่ยึดความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และประโยชน์ของทางราชการตามที่มีกฎหมาย กำหนดไว้โดยเฉพาะหรือตามที่ส่วนราชการกำหนด ทั้งนี้ให้ใช้บังคับแก่บุคคลที่จะเข้าสู่ ตำแหน่งพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ครูสอนศาสนาอิสลาม วิทยากรอิสลามศึกษา พนักงานจ้างเหมาบริการ ครูอัตราจ้างหรือลูกจ้างชั่วคราว ตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2557 เป็นต้นไป

3) ปัจจุบันดำรงตำแหน่งพนักงานราชการ

ลูกจ้างประจำ ครูสอนศาสนาอิสลาม วิทยากรอิสลามศึกษา พนักงานจ้างเหมาบริการ ครูอัตราจ้างหรือลูกจ้างชั่วคราว จากเงินงบประมาณหรือเงินรายได้ของสถานศึกษา และได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่สอนในสังกัดที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก ตามคำสั่ง หรือ สัญญาจ้างอย่างใดอย่างหนึ่งหรือรวมกันไม่น้อยกว่าสามปี นับถึงวันรับสมัครคัดเลือก วันสุดท้าย โดยมีภาระงานการสอนตามที่ส่วนราชการกำหนด

## 2.2.6 วิธีการคัดเลือก

### 2.2.6.1 กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษข้อ

2.2.2.1 และข้อ 2.2.2.2 เป็นการคัดเลือก “โดยไม่มีหลักสูตร” แต่ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ การศึกษาหรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งและวิชาชีพด้วยการสัมภาษณ์ โดยพิจารณาจากประวัติส่วนตัวการศึกษา บุคลิกภาพ ท่วงทีวาจา ปฏิภาณ เจตคติ และอุดมการณ์

### 2.2.6.2 กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษข้อ

2.2.2.3 - ข้อ 2.2.2.6 เป็นการคัดเลือก “โดยมีหลักสูตร ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด” โดยให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ประเมิน 3 ภาค ภาค ก ความรอบรู้ และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยคุณธรรม จริยธรรม และมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา “ให้คัดเลือกด้วยวิธีการสอบข้อเขียนแบบปรนัย” (100 คะแนน) ภาค ข ความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง “ให้คัดเลือกด้วยวิธีการสอบข้อเขียนแบบปรนัย” (100 คะแนน) ภาค ค ความเหมาะสมกับตำแหน่งและวิชาชีพ “ให้คัดเลือกด้วยวิธีการสัมภาษณ์ สังเกต ตรวจสอบเอกสาร หรือวิธีอื่นที่เหมาะสม” (100 คะแนน)

2.2.7 เกณฑ์การตัดสิน ผู้ผ่านการคัดเลือก ต้องได้ คะแนนแต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ

2.2.8 การคัดเลือกตามหลักสูตรที่ ก.ค.ศ. กำหนด จากนักวิชาการและนักการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยทางการศึกษา ผู้วิจัยได้ยึดระเบียบ วิธีการ และขอบข่ายการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ

## 2. การพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร

คำว่า การพัฒนาบุคลากร แปลมาจากคำภาษาอังกฤษว่า Personnel Development มีผู้ให้คำนิยามความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

มุณีระเห่ เจ๊ะมิง (2559, หน้า 27) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการส่งเสริม ปรับปรุง เพิ่มพูนประสบการณ์ เจตคติที่ดี และความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง เช่น การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ อีกทั้งศึกษาผลงานในสถานศึกษาของภาครัฐและเอกชนสามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

ศิริรัตน์ มกรพฤษ (2559, หน้า 26) ได้กล่าวว่า การอบรม และพัฒนา หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถเฉพาะในด้าน เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ส่งผลต่อองค์กรทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ยิ่งๆ ขึ้นไป

Killian (1989, p. 126 อ้างถึงใน จุฑามาส มามะลักษณ์, 2544, หน้า 19) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ขององค์กรเป็นรายบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ให้ได้ผลแก่องค์กรมากที่สุด มีกำลังกาย กำลังใจ มีสติปัญญา มีความรู้ มีความสามารถ และทุ่มเทพลังทั้งหมดที่มีอยู่ให้กับงานในหน้าที่จนได้รับผลสำเร็จมากที่สุด คือ องค์กรได้รับผลตอบแทนจากการลงทุนในเรื่องบุคคลนั้นเอง ลงทุนไปเท่าไร ก็ควรได้รับผลตอบแทนเท่านั้นหรือมากกว่า ถ้าองค์กรต้องการให้เจ้าหน้าที่ทำงานได้ผล องค์กรก็ต้องเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาฝีมือและความรู้ พฤติกรรมนี้เป็นเสมือนการปฏิบัติตอบแทนซึ่งกันและกัน

Kenney & Ried (1986, p. 3) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการต่าง ๆ ที่ดำเนินการเพื่อให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานในองค์กรนั้นอยู่แล้ว มีความรู้ ความเข้าใจสามารถทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่

Castetter & Young (1996 อ้างถึงใน วิภาดา สารัมย์, 2562, หน้า 48) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคคล ว่าเป็นการจัดและเตรียมการต่าง ๆ ที่ระบบโรงเรียนได้จัดทำขึ้นเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร ตั้งแต่เริ่มต้นจากการจ้างบุคลากรไปจนกระทั่งบุคลากรปลดเกษียณ

สรุปได้ว่า การพัฒนาและส่งเสริมบุคคลากร หมายถึง การดำเนินการที่จะเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ประสบการณ์ ความชำนาญและความสามารถของบุคคลที่ได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ภายในองค์กร เช่น การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

### 3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้มากมายแตกต่างกัน ดังนี้

ชาญไชย พิมพ์คำ (2558, หน้า 44) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลว่าปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณงานและคุณภาพของงาน ซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บังคับบัญชาที่จะดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อนำมาพิจารณาตัดสินใจหรือดำเนินการแก้ไขปรับปรุง จัดวางบุคลากรในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในการประเมินบุคคลจะประเมินในสามด้าน คือ คุณลักษณะ



หรือคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน ความสามารถในการปฏิบัติงานและประเมินการอุทิศตน ให้กับการทำงานมากน้อยอย่างไร การประเมินการปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรได้ทราบ ผลงานของตนเองและเพื่อเสริมส่วนดีให้ดียิ่งขึ้นและแก้ไขข้อบกพร่อง และเป็นเครื่องมือของการบริหารงานเพื่อเลื่อนขั้นขึ้นเงินเดือนหรือเพื่อเป็นข้อมูลปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่องเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานอยู่เสมอ

มุณีเราะห์ เจ๊ะมิง (2559, หน้า 32) ได้กล่าวว่า การประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเพื่อตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อการพิจารณาความดีความชอบที่ตนรับผิดชอบ ทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยอยู่บนรากฐานของความเหมาะสม ยุติธรรม โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีการแจ้งหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนตามเวลาที่กำหนด ตลอดจนปรับปรุงเพื่อวางแผนพัฒนาและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

ศิริรัตน์ มกรพฤษ (2559, หน้า 34) ได้กล่าวว่า การประเมินผล การปฏิบัติงานหมายถึง การดำเนินการวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยมีวิธีในการวัดผลปฏิบัติงาน ตั้งคณะกรรมการให้เป็นผู้ประเมิน กำหนดวัตถุประสงค์สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ดำเนินการเก็บข้อมูลและประเมินผลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และให้รางวัล หรือมีการลงโทษ

สุเทพ เท่งประกิจ (2557, หน้า 23) ให้ความหมายการประเมินผล การปฏิบัติงานว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกิจกรรมด้านการบริหารบุคคลที่ใช้ในการประเมินค่าของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการทำงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ด้วยวิธีการสังเกต จดบันทึกและประเมินผลโดยหัวหน้างานอย่างเป็นระบบ และมีมาตรฐานเดียวกัน มีเกณฑ์การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและชัดเจน

Herbert (1972 อ้างถึงใน วิภาดา สารัมย์, 2562, หน้า 47) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง วิธีในการวัดผลปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย การสังเกตการณ์และการประเมินพฤติกรรมการทำงานหรือผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชา

จากความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าว สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน โดยวิธีการ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีเกณฑ์การปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและชัดเจนในการประเมิน

ค่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยใช้วิธีการสังเกต จดบันทึก เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนให้เหมาะสมและมี ประสิทธิภาพมี ผลงานเป็นที่ประจักษ์และบรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้รับบำเหน็จ ความชอบ คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ การเลื่อนเงินเดือน รวมไปถึงการ กำหนดหลักเกณฑ์บทลงโทษที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อบันทึกเป็นข้อมูลปรับปรุง พัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสม กับงาน

#### 4. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

##### 4.1 ความหมายของการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการดำเนินการ ทางวินัยและการลงโทษ ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2559, หน้า 85) ได้ให้ความหมายของ การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ หมายถึง กระบวนการและขั้นตอนการดำเนินการในการลงโทษข้าราชการ ซึ่งเป็นกระบวนการ ตามกฎหมายที่จะต้องกระทำ เมื่อข้าราชการมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย

พิชิต สุโต (2554, หน้า 61) ได้ให้ความหมายของ การดำเนินการ ทางวินัยและการลงโทษ หมายถึง การควบคุมตนเองให้ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติ อยู่ในแบบแผน การปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการครูในสถานศึกษา การเสริมสร้างและ การป้องกันการกระทำผิดวินัย การลาทุกประเภทของข้าราชการครู การรักษาวินัยโดย เครื่องครัดอยู่เสมอ มีการดำเนินการจัดอบรมให้ความรู้ด้านวินัยและการรักษาวินัย แก่ข้าราชการครู มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและ ความยุติธรรมโดยไม่ชักช้า การให้บุคลากรร้องทุกข์ กรณีไม่ได้รับความเป็นธรรม การ ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นในกรณีที่ข้าราชการครูถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ไม่ชัดเจน และการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีระเบียบวินัย

มาลี สุริยะ (2554, หน้า 44) ได้ให้ความหมายของ การดำเนินการ ทางวินัยและการลงโทษ หมายถึง การควบคุมตนเองให้ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติ อยู่ในแบบ แผนการปฏิบัติ การปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นลักษณะเชิงพฤติกรรม

อภิสิทธิ์ เกษเกษตร (2557, หน้า 33) ได้ให้ความหมายของ การ ดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ หมายถึง การกำกับดูแลบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้

ปฏิบัติงานได้ตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้ จนบังเกิดผลดีมีประสิทธิภาพประสิทธิผล เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

กัลยาณี เลขลพ (2559, หน้า 26) ได้ให้ความหมายของการ ดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติอยู่ในกฎระเบียบแบบแผน และปฏิบัติ หน้าที่เต็มความรู้ความสามารถ

วาทีตยา ราชภักดี (2561, หน้า 102) ได้ให้ความหมายของ การ ดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการกระทำผิดทาง วินัย ทั้งกรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง และกรณีความผิดวินัยร้ายแรง การดำเนินการที่ เกี่ยวข้องกับการอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิด วินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การดำเนินการ ทางวินัยและการลงโทษ หมายถึง กระบวนการและขั้นตอนการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษทางวินัยของข้าราชการ เป็นการควบคุมให้ข้าราชการปฏิบัติตามข้อปฏิบัติ อยู่ในแบบแผนการปฏิบัติ ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาในโรงเรียน มีการเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย การอบรมพัฒนา บุคลากรเกี่ยวกับระเบียบวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

4.2 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลด้านการดำเนินการทางวินัยและการ ลงโทษ

พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 (2551, หน้า 29 – 39) หมวด 6 ว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัย และหมวด 7 ว่าด้วยการดำเนินการ ทางวินัย

มาตรา 80 ข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ต้องรักษาวินัยโดยกระทำการหรือไม่กระทำการ ตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

มาตรา 81 ข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้าง ต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ

มาตรา 82 ข้อปฏิบัติในการรักษาวินัย

1. ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม
2. ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ  
มติ ครม. นโยบายของรัฐ และระเบียบแบบแผนของทางราชการ
3. ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าของทาง  
ราชการ ด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ และรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ
4. ต้องปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ  
โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขึ้นหลักเสียง
5. ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้ง  
หน้าที่ราชการมิได้
6. ต้องรักษาความลับของทางราชการ
7. ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือกัน  
ในการปฏิบัติราชการ
8. ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม  
และให้ความสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการ
9. ต้องวางตัวเป็นกลางทางการเมือง
10. ต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติของตำแหน่ง  
หน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย
11. กระทำการอื่นใดตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

มาตรา 83 ข้อห้ามในการรักษาวินัย

1. ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา
2. ต้องไม่ปฏิบัติราชการอันเป็นการกระทำที่ไม่ได้รับอนุญาต  
จากผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ หรือ  
ได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว
3. ต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการ  
ของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น
4. ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

5. ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้อื่นกระทำการหาประโยชน์ อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

6. ต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

7. ต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกั่นแก้ง กดขี่ หรือ ช่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ

8. ต้องไม่กระทำการอันเป็นการลวงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

9. ต้องไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือช่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ

10. ไม่กระทำการอื่นใดตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

มาตรา 84 ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติมาตรา 81 และมาตรา 82 หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา 83 ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย

มาตรา 85 ลักษณะการกระทำผิดวินัยร้ายแรง

1. ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต

2. ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

3. ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกิน 15 วัน โดยมีเหตุอันสมควรหรือโดยพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

4. กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤตชั่วอย่างร้ายแรง

5. ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ช่มเหง หรือทำร้ายประชาชนผู้ติดต่อราชการอย่างร้ายแรง

6. กระทบความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษ ที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

7. ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามมาตรา 82 หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา 83 อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

8. ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามมาตรา 80 วรรคสอง และมาตรา 82 (11) หรือ ฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา 83 (10) ที่มีกฎ กพ. กำหนดให้เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 86 กฎ ก พ. ตามมาตรา.80 วรรคสอง มาตรา 82 (11) มาตรา 83 (8) และ 10) และมาตรา 85 (8) ให้ใช้สำหรับการกระทำที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่กฎ กพ. ดังกล่าวใช้บังคับ.

มาตรา 87 ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนา ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก .พ.กำหนด

มาตรา 88 ข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ ลูกจ้าง ผู้ใดกระทำผิดวินัย จะต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่บัญญัติไว้ใน หมวด 7

มาตรา 89 การลงโทษข้าราชการพลเรือน พนักงาน ราชการ ลูกจ้าง ให้ทำเป็นคำสั่ง ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด และต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ โดยในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษ กระทำผิดวินัยในกรณีใดและตามมาตราใด

#### หมวด 7 การดำเนินการทางวินัย

มาตรา 90 เมื่อมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 ทราบ โดยเร็ว และให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการ ตามพระราชบัญญัตินี้โดยเร็วด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

มาตรา 90 ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 ผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง หรือปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย อำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุ

ตามมาตรา 57 ตามหมวดนี้ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุจะมอบหมายให้ ผู้บังคับบัญชาในระดับต่ำลงไปปฏิบัติแทนตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดก็ได้

ที่มาของเรื่องร้องเรียนกล่าวหา

1. จากบุคคลร้องเรียนกล่าวหา
  - 1.1 บัตรสนเท่ห์
  - 1.2 หนังสือร้องเรียน
  - 1.3 สื่อสารมวลชน เช่น หนังสือพิมพ์ โทรทัศน์
2. จากหน่วยงานอื่น
  - 2.1 สดง / ปปช. / ปปท. / รัฐสภา / กพ
  - 2.2 สำนักนายกรัฐมนตรีผู้ตรวจการแผ่นดิน
  - 2.3 ศูนย์รับเรื่องร้องเรียน
  - 2.4 ตู้รับเรื่องร้องเรียนโทรศัพท์สายตรง

การดำเนินการทางวินัย

การดำเนินการทางวินัย หมายถึง กระบวนการ ทั้งหลายที่กระทำ เป็นวิธีการตามกฎหมายมาตรฐานทั่วไป หรือตามหลักเกณฑ์ เมื่อข้าราชการถูกกล่าวหา ว่ากระทำผิดวินัย ได้แก่ การสืบสวน การสอบสวน การตั้งเรื่องกล่าวหา การให้พักราชการ และการให้ออกจากราชการไว้ก่อน การพิจารณาคความผิด การกำหนดโทษ และการ ลงโทษ

การสืบสวนทางวินัย คือ การแสวงหาข้อเท็จจริง และ พยานหลักฐาน เพื่อที่จะทราบรายละเอียดแห่งกรณี ที่จะดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการ แยกเป็น 2 กรณี ได้แก่ 1) การสืบสวนก่อนดำเนินการทางวินัย 2) การสืบสวนซึ่งเป็นการ ดำเนินการทางวินัย

การสอบสวนทางวินัย หมายถึง การรวบรวมพยานหลักฐาน หรือ การดำเนินการใด ๆ เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริง และพฤติกรรมต่าง ๆ ในเรื่องที่ถูกกล่าวหา หรือ พิสูจน์เกี่ยวกับเรื่องที่ถูกกล่าวหาให้ได้ความจริงและยุติธรรม เพื่อที่จะพิจารณาว่า ผู้ถูก กล่าวหาได้กระทำผิดวินัยตามที่ถูกกล่าวหาหรือไม่ ถ้ากระทำผิดจริงก็จะได้ลงโทษ ผู้กระทำผิดนั้น แต่หากมิได้กระทำผิดก็สั่งยุติเรื่อง การสอบสวน แบ่งเป็น 2 ประเภท

คือ 1) การสอบสวนที่ไม่เป็นกระบวนการตามกฎหมาย ได้แก่ การสอบสวนในความผิดวินัยไม่ร้ายแรง 2) การสอบสวนที่เป็นกระบวนการตามกฎหมาย ได้แก่ การสอบสวนในความผิดวินัยร้ายแรง

### โทษทางวินัย

โทษทางวินัยมี 5 สถาน ดังนี้

1. ภาคทัณฑ์
2. ตัดเงินเดือน
3. ลดเงินเดือน
4. ปลดออก
5. ไล่ออก

### การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย

อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่รับทราบคำสั่ง เมื่อ ก.พ.ค. พิจารณาแล้วผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.พ.ค. ให้ฟ้องคดีต่อศาลปกครองสูงสุดภายใน เก้าสิบวัน นับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค.

สรุปได้ว่า การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ หมายถึง การรักษาวินัยของข้าราชการ โดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่บัญญัติ ในหมวด 6 ว่าด้วยวินัย และการรักษาวินัย และหมวด 7 ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย ต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ ซึ่งผู้ใดกระทำผิดวินัยจะต้องได้รับโทษทางวินัย โดยมีการดำเนินการทางวินัย ตามกระบวนการ ที่กระทำเป็นวิธีการตามกฎหมายมาตรฐานทั่วไป หรือตามหลักเกณฑ์ เมื่อข้าราชการถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ได้แก่ การสืบสวน การสอบสวน การตั้งเรื่องกล่าวหา การให้พักราชการ และการให้ออกจากราชการไว้ก่อน การพิจารณาความผิด การกำหนดโทษและการลงโทษ

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียน ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการวางแผน การจัดโครงสร้างการบริหารงาน การอำนวยความสะดวก และการควบคุมในกระบวนการดูแล



การพัฒนา การตอบแทนบุคคล การบำรุงรักษา และการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่โรงเรียน และจากกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ผู้วิจัยได้พิจารณาขอขยายการบริหารงานบุคคลแล้ว บางภาระงานมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 ด้าน 20 ขอบข่ายงาน ได้แก่ 1) ด้านการ สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ 2) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร ประกอบด้วย การพัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การเปลี่ยน ตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดทำบัญชีรายชื่อ และให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมและ ยกย่องเชิดชูเกียรติ และการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 3) ด้านการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการ เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา และ 4) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ประกอบด้วย การลาทุกประเภท การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และการออกจาก ราชการ

## **บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง มีบริบททั่วไป ดังนี้  
(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง, 2565, ออนไลน์)

### **1. ข้อมูลทั่วไป**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง ตั้งอยู่บริเวณ ศูนย์ราชการจังหวัดชุมพวง อยู่ทางทิศตะวันออกของศาลากลางจังหวัดชุมพวง ลักษณะเป็นอาคารคอนกรีตเสริมเหล็ก 2 ชั้น หลังคาทรงจั่วรูปตัวยู ก่อสร้างเมื่อปี พ.ศ. 2530 เดิมเป็นอาคารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชุมพวง และสำนักงานสามัญศึกษา

จังหวัดมุกดาหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร มีหน้าที่รับผิดชอบ  
บริหารจัดการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียน ครอบคลุมใน 7 อำเภอ คือ อำเภอเมือง  
มุกดาหาร อำเภอดำชะอี อำเภอดอนตาล อำเภอนิคมคำสร้อย อำเภอดงหลวง อำเภอ  
หนองสูง และอำเภอหว้านใหญ่

### 1.1 วิสัยทัศน์

การศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐาน สร้างองค์กรคุณภาพ  
ยึดหลักธรรมาภิบาล และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู้สังคมอนาคตที่ยั่งยืน

### 1.2 ค่านิยม

การศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐาน: มาตรฐานการศึกษาชาติ  
มาตรฐานขั้นพื้นฐาน ปฐมวัย มาตรฐานหลักสูตรสร้างองค์กรคุณภาพ: 4 M (คน เงิน วัสดุ  
การจัดการ) ยึดหลักธรรมาภิบาล: ยึด 6 ประการ (นิติธรรม คุณธรรม โปร่งใส มีส่วนร่วม  
รับผิดชอบต่อ ความคุ้มค่า) ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง: 2 เงื่อนไข (ความรู้ คู่คุณธรรม)

### 1.3 หลักการ

(พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน) 4 มิติ (ด้านวัตถุ สังคม  
วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม) สู้สังคมอนาคตที่ยั่งยืน: Thailand 4.0 คุณลักษณะของคน  
ในศตวรรษที่ 21

### 1.4 พันธกิจ

1.4.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับความ  
การศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ

1.4.2 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะ  
อันพึงประสงค์ตามหลักสูตร

1.4.3 พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ให้มีทักษะที่เหมาะสมและสามารถปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์

1.4.4 ส่งเสริมพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพ  
ตามมาตรฐาน สู้ความเป็นมืออาชีพ

1.4.5 พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ และส่งเสริม  
ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

1.4.6 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตร  
กับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.4.7 พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาของเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ที่เหมาะสมตามบริบทของพื้นที่เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

#### 1.5 สภาพการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีโรงเรียนในสังกัด 246 โรงเรียน โดยมีรายละเอียดดังนี้ (ข้อมูล ณ 15 มีนาคม 2565)

1.5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 145 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 58.94

1.5.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 99 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 40.24

1.5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 2 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 0.81

## 2. การกิจและหน้าที่รับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

### ประถมศึกษาสมุทรสาคร

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามความในมาตรา 8 และมาตรา 34 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ข้อ 5 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครมีอำนาจหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับ  
สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
  4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและใน  
เขตพื้นที่การศึกษา
  5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา  
ในเขตพื้นที่การศึกษา
  6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล  
เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
  7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษา  
ในเขตพื้นที่การศึกษา
  8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษา  
เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน  
ศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่  
การศึกษา
  9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา  
การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
  10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ  
คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
  11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ  
ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
  12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น  
ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
- การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ไว้ดังต่อไปนี้
1. กลุ่มอำนวยการ
  2. กลุ่มนโยบายและแผน
  3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศ และการ  
สื่อสาร
  4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์

5. กลุ่มบริหารงานบุคคล
6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
9. หน่วยตรวจสอบภายใน
10. กลุ่มกฎหมายและคดี

ส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่

ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
  - 1.1 ปฏิบัติงานสารบรรณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
  - 1.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการ
  - 1.3 ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม

และยานพาหนะ

- 1.4 จัดระบบบริหารงาน การควบคุมภายใน และพัฒนาองค์กร
- 1.5 ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการ ผลงาน และบริการข้อมูล

ข่าวสาร

- 1.6 ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายใน และภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา
- 1.7 ดำเนินการเลือกตั้งและสรรหากรรมการและอนุกรรมการ
- 1.8 ประสาน ส่งเสริม การจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพ
- 1.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาที่มีหน่วยงานของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ

1.10 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.1 จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

- 2.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของ  
สถานศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณ
- 2.3 ตรวจสอบ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้จ่าย  
งบประมาณและผลการปฏิบัติตามนโยบายและแผน
- 2.4 ดำเนินการวิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ  
รวม เลิก และโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน  
อื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการ  
สื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
- 3.1 ศึกษา วิเคราะห์ ดำเนินการ และส่งเสริมการจัดการศึกษา  
ทางไกล
- 3.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อ  
การบริหารและการจัดการศึกษา
- 3.3 ดำเนินงานสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา
- 3.4 ดำเนินการวิเคราะห์ และปฏิบัติงานระบบคอมพิวเตอร์และ  
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 3.5 ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานบริการเทคโนโลยี  
สารสนเทศ
- 3.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน  
อื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย
4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
- 4.1 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน
- 4.2 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบัญชี
- 4.2 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานพัสดุ
- 4.3 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารสินทรัพย์
- 4.4 ให้คำปรึกษาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหาร  
การเงิน งานบัญชี งานพัสดุ และงานบริหารสินทรัพย์

4.5 ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

5. กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

5.1 วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

5.2 ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

5.3 วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.4 ศึกษา วิเคราะห์ และดำ เนินการเกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.5 จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

5.6 จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

5.7 ปฏิบัติการบริการและอำนวยความสะดวกในเรื่องการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ การออกบัตรประจำตัว และการขออนุญาตต่าง ๆ

5.8 ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเพื่อดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ

5.9 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

6.1 ดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง

6.2 ดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน

6.3 ดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

6.4 ปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

6.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศหรือต่างประเทศ

6.6 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสริมสร้างระบบเครือข่าย การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

6.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

7. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

7.1 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ

7.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

7.3 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลการศึกษา

7.4 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งประเมิน ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

7.5 นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

7.6 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม การนิเทศทางการศึกษา

7.7 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

7.8 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

8.1 ศึกษา วิเคราะห์ ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานเกี่ยวกับศาสตร์พระราชา

8.2 ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

8.3 ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเตรียมข้อมูลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น



8.4 ประสานและส่งเสริมองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา

8.5 ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ

8.6 ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพ อนามัย กีฬา และนันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ นักศึกษากีฬาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชน และงานกิจการนักเรียน

8.7 ส่งเสริม สนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

8.8 ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้สารเสพติด และส่งเสริมป้องกันแก้ไขและคุ้มครองความประพฤตินักเรียนและนักศึกษา รวมทั้งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

8.9 ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์

8.10 ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและการวัฒนธรรม

8.11 ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษา และภูมิปัญญาท้องถิ่น

8.12 ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

8.13 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

9. หน่วยตรวจสอบภายใน ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับหัวหน้าส่วนราชการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

9.1 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการเงิน การบัญชี และตรวจสอบระบบการดูแลทรัพย์สิน

9.2 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการดำเนินงานหรือกระบวนการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบกับผลผลิตหรือเป้าหมายที่กำหนด

9.3 ดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินการบริหารความเสี่ยง

9.4 ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในตามที่กฎหมายกำหนด

9.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

10. กลุ่มกฎหมายและคดี ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 10.1 ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการมีวินัยและรักษาวินัย
- 10.2 ดำเนินการสืบสวนเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน
- 10.3 ดำเนินการสอบสวนเกี่ยวกับวินัยและการตรวจพิจารณาวินัย
- 10.4 ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์
- 10.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องทุกข์
- 10.6 ดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่
- 10.7 ดำเนินการเกี่ยวกับงานคดีปกครอง คดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่น ๆ ของรัฐ
- 10.8 ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

10.9 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อมูลและติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนางานกฎหมายและงานคดีของรัฐ

10.10 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กล่าวโดยสรุป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร รับผิดชอบดำเนินงานโรงเรียน ในพื้นที่ 7 อำเภอ ในจังหวัดมุกดาหาร คือ อำเภอเมืองมุกดาหาร อำเภอดำชะอี อำเภอดอนตาล อำเภอโนนคำสร้อย อำเภอดงหลวง อำเภอหนองสูง และอำเภอหว้านใหญ่ ทำหน้าที่ขับเคลื่อนการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาและการบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีเอกภาพ และสามารถประสานเชื่อมโยงและบูรณาการภารกิจโดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารงานโดยพระราชรัฐ เพื่อประโยชน์ในการปฏิรูปการศึกษาอันจะส่งผลในการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยในประเทศ ผู้วิจัยขอนำเสนองานวิจัยของนักการศึกษาหลายท่าน โดยจำแนกเป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหาร และประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคล ดังต่อไปนี้

#### 1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหาร

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า 214) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ซึ่งมีปัจจัยทางการบริหารจำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) บรรยากาศขององค์การ 3) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน 4) แรงจูงใจ 5) การทำงานเป็นทีม 6) การติดต่อสื่อสาร 7) วัฒนธรรมขององค์การ และ 8) การควบคุมงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาวิชาชีพและด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ปราณี สาทิพรวัน (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความมุ่งหมายเพื่อ ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2557 ซึ่งมีทั้งหมด 10 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ลักษณะขององค์การ 2) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ 3) งบประมาณ 4) ลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์การ 5) ลักษณะของบุคลากรขององค์การ 6) ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ 7) การตัดสินใจของผู้บริหารองค์การ 8) การติดต่อสื่อสารในองค์การ 9) แรงจูงใจของบุคลากรในองค์การ และ 10) เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ใน

ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ บุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน 4) ประสิทธิภาพของการของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ตามความเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน 5) ปัจจัย ทางการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และ 6) ปัจจัยทางการบริหาร ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้าน ลักษณะบุคลากร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ ด้านแรงจูงใจของบุคลากร ในองค์การ และด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล ของการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 โดยรวมอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เด็ก อ่อนพุ่ม (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผล ต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 2) ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 และ 4) สร้างสมการ พยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 1 ที่สามารถพยากรณ์การบริหารบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 จำนวน 306 คน ได้มาโดย การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน โดยศึกษาปัจจัยทางการบริหาร 5 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะของผู้บริหาร 2) ความพึงพอใจในการทำงาน 3) เทคโนโลยี

4) งบประมาณ 5) นโยบายและการปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่าด้านนโยบายและการปฏิบัติ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านงบประมาณ ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านเทคโนโลยี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ 0.59

กัญยาพร โคจรตระกูล (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำนวน 135 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .22 - .90 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่าอยู่ระหว่าง .75 - .92 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติกับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก โดยทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

และ 3) สมการพยากรณ์ ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สามารถพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลได้ร้อยละ 70.00

ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 31) ได้ศึกษา ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีปัจจัยทางการบริหารทั้งหมด 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 2) โครงสร้างองค์การ 3) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 4) การติดต่อสื่อสาร 5) การจูงใจ 6) ภาวะผู้นำ 7) การบริหารแบบมีส่วนร่วม และ 8) การพัฒนาทีมงาน ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ประสิทธิภาพโรงเรียนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่จำแนกตามขนาดโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 5) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และด้านการจูงใจ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ได้ร้อยละ 46.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 0.20006$

ประยงค์ ศรีโทมี (2561, หน้า 7 – 8) ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ใน

การปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ( $X_8$ ) ด้านทรัพยากรการเรียนการสอน ( $X_{10}$ ) ด้านภาวะผู้นำ ( $X_1$ ) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ( $X_7$ ) ในการพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนรายด้าน พบว่ายังมีปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ด้านโครงสร้างองค์การ ( $X_6$ ) ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ( $Y_2$ ) ได้ และด้านการพัฒนาบุคลากร ( $X_2$ ) ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ด้านความพึงพอใจของครู ( $Y_3$ ) ได้ 7) แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน เสนอแนะไว้ 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารจัดการ และด้านทรัพยากรการเรียนการสอน

วาทิตยา ราชภักดี (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน และหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 347 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 119 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 81 คน และครูผู้สอน จำนวน

147 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน และแบบสัมภาษณ์ แนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณ ( $X_8$ ) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ( $X_7$ ) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ( $X_5$ ) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ( $X_1$ ) 7) แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เสนอแนะไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม และด้านงบประมาณ

ลิขิต สุขพ่วง (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคล ศักยภาพระดับ



การบริหารงานบุคคล หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลกับการบริหารงานบุคคล และสร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานบุคคลที่สามารถพยากรณ์การบริหารบุคคลของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ผู้อำนวยการรองผู้อำนวยการ หัวหน้างานบุคคล และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ จำนวน 242 คน โดยการสุ่มอย่างง่ายเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กันทางบวก มีค่าระหว่าง 0.43 – 0.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน พบว่า ด้านเทคโนโลยี ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านงบประมาณ และด้านนโยบายและการปฏิบัติ เป็นตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ร่วมกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 89

ศุภมาศ ราชวัตร (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับเปรียบเทียบ ศึกษาความสัมพันธ์และศึกษาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน และหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 308 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 86 คน และครูผู้สอน จำนวน 222 คน จากนั้นผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.99 และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.99 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อย

ที่สุด และแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t - test) ชนิด Independent Samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's product - moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด
- 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- 4) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- 5) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬโดยรวม อยู่ในระดับสูงมาก ( $r = 0.957$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- 6) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน จำนวน 7 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านงบประมาณ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการจูงใจ และด้านการติดต่อสื่อสาร โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 92.00
- 7) แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน เสนอแนะไว้ 7 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ควรสนับสนุนให้ครูอบรมสัมมนา ทางวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านงบประมาณ ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศควรส่งเสริมการเก็บข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ ด้านการจูงใจ ผู้บริหารควรเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากร และด้านการติดต่อสื่อสาร ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการติดต่อสื่อสาร

## 1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคล

ชาญชัย พิมพ์คำ (2558, หน้า 98) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการคัดเลือก ด้านค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านการนำบุคลากรเข้าสู่งาน ด้านการให้บริการข้อมูลข่าวสาร ด้านการไกล่เกลี่ยปัญหาบุคลากร ด้านการปฏิบัติงานต่อเนื่อง และด้านการสรรหา

ชนมณี ศิลาณุกิจ (2559, หน้า 35) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร จำนวน 52 โรงเรียน รวมบุคลากร 4,892 คน ที่กำลังปฏิบัติหน้าที่อยู่ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2559 ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) กลุ่มตัวอย่างจากประชากร 52 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างจาก 15% เท่ากับ 78 โรงเรียนคิดเป็น 8 โรงเรียน ได้จำนวนบุคลากรจำนวน 1,100 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 286 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับ ความเชื่อมั่น 95% กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) สถิติที่ใช้ ประกอบด้วย ค่าร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ยค่า ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการทดสอบค่าที่ (t-test) ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ ) พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 3.98$ ) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และด้านการสรรหา ( $\bar{X} = 3.90$ ) ด้านการพัฒนาบุคลากร ( $\bar{X} = 3.89$ ) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.86$ ) และด้านการบริหารจัดการ

และ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร ( $\bar{X} = 3.84$ ) 2) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากร ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน พิจารณาโดยภาพรวม และรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิภาดา สารัมย์ (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 351 คน และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้วิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแบบสัมภาษณ์ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ด้านการวางแผนกำลังคน และกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการโดยการจัดทำกรอบอัตรากำลังครูตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. ขอรับการบรรจุแต่งตั้งจากหน่วยงานต้นสังกัด ติดต่อประสานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่การสอน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าศึกษาอบรม สัมมนาในหลักสูตรต่าง ๆ การขอเลื่อนวิทยฐานะ ให้ค้ำยกย่องชมเชยเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการธำรงรักษาบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการฝ่ายอาคารสถานที่ให้มีความพร้อมและความปลอดภัย รวมถึงการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเป็นประชาธิปไตย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับติดตาม บันทึกข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากร เพื่อหาแนวทางแก้ไขหรือพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่อง ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักความถูกต้องมีความ

ยุคิธรรม วิเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลพฤติกรรมของข้าราชการครู และบุคลากร ปลูกฝังแนวคิดเจตคติที่ดีในการประชุมครู ให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมวิชาชีพครู

สิววรรณ ไชยกุล (2562, บทคัดย่อ) การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3 ตามความคิดเห็นของครู และเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 242 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน โดยวิธีเทียบสัดส่วนจำนวนครูในแต่ละโรงเรียน แล้วสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t - test) และการทดสอบค่าเอฟ (F- test) ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพและการขอรับใบอนุญาตรองลงมาคือด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง และน้อยที่สุดคือ ด้านวินัย การรักษาวินัย การลงโทษ การอุทธรณ์และการออกจากราชการ ตามลำดับ 2) ผลเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู พบว่า ควรมีการจัดสรรอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาและหาความรู้ เพื่อให้มีโอกาสในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นโดยการประเมินจากการปฏิบัติงาน บุคลากรมีสิทธิในการลาได้ตามสิทธิที่มีและส่งเสริมให้สร้างผลงานเพื่อขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

สงกรานต์ ตะโคตม (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใน สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2562 จำนวน 200 คน โดยใช้ การสุ่มแบบแบ่งชั้นแบบไม่ใช้สัดส่วน (Non-proportional Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .99 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .43 - .86 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบค่าทีชนิดสองกลุ่ม เป็นอิสระกัน (Independent Sample t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และการ ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé 's Method) ผลการวิจัย พบว่า 1) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการ บริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง หน่วยงานต้นสังกัด โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ส่วนการจำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา โดยรวมและราย ด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางยกระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการจัดสรรตำแหน่ง ควรสำรวจข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างครบถ้วน แต่งตั้งบุคลากรเพื่อวางแผน รวบรวมและวิเคราะห์ ตรวจสอบข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีการ สร้างคู่มือการบริหารงานบุคคลให้สถานศึกษา และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามจุดเน้น จุดเด่นของสถานศึกษา พร้อมกับรายงานข้อมูลไปยังหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อขอความ เห็นชอบ 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ควรรวบรวมข้อมูลตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ขาดแคลน มีการกระจายอำนาจในการสรรหา ดำเนินการ สรรหาและบรรจุตามหลักธรรมาภิบาล มอบอำนาจให้ท้องถิ่นสามารถทำข้อตกลงกับ

มหาวิทยาลัยในการผลิตครู ลดขั้นตอนในการสรรหาและการย้าย ร่วมกันพัฒนาติดตามก่อนบรรจุแต่งตั้งให้มีความรู้ตามมาตรฐานตำแหน่งอย่างเป็นธรรม 3) ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ ควรวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการ วางแผนพัฒนาบุคลากร โดยการมีส่วนร่วม สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และทบทวนความรู้เป็นระยะ และ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวปฏิบัติข้อตกลงและวัฒนธรรมองค์กร จัดทำคู่มือแนวปฏิบัติตามวินัยราชการ มีการอบรมสัมมนา จัดกิจกรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติทางวินัยและการรักษาวินัย และผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างในด้านการปฏิบัติ

นพัชฎ์ นีตจันทร์ (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8 การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ กลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 48 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน 2) รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้ากลุ่มบริหารงานโรงเรียน จำนวน 1 คน 3) ครูจำนวน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 192 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ตามแนวทางของคาสเต็ทเทอร์ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามแนวทางของเฮอร์ชเบอร์ก เมาส์เนอร์และสไนเดอร์แมน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ทั้งโดยภาพรวมและราย ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) ด้านการพัฒนา 3) ด้านการคัดเลือก 4) ด้านการนำเข้าสู่หน่วยงาน 5) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 6) ด้านความต่อเนื่อง 7) ด้านข้อมูล สารสนเทศ 8) ด้านการวางแผนกำลังคน 9) ด้านการเจรจาต่อรอง 10) ด้านการสรรหา และ 11) ด้านสิ่งตอบแทน แรงจูงใจในการ

ปฏิบัติการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

- 1) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
- 2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 3) ด้านความก้าวหน้าในงาน
- 4) ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน
- 5) ด้านสถานะทางอาชีพ
- 6) ด้านนโยบายในการบริหารงาน
- 7) ด้านวิธีการบังคับบัญชา
- 8) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 9) ด้านความรับผิดชอบ
- 10) ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 11) ด้านเงินเดือน
- 12) ด้านความสำเร็จ
- 13) ด้านลักษณะของงาน
- 14) ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต
- 15) ด้านการยอมรับนับถือ และ
- 16) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ทั้งโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

Blank, E.B. (1991) ได้ศึกษาวิจัยรูปแบบของงานสำหรับผู้ทำหน้าที่การบริหารบุคคลภายในระบบโรงเรียนชุมชนในมลรัฐแคโรไลนาเหนือ (North Carolina) สหรัฐอเมริกา พบว่า 1) การบริหารบุคคลของโรงเรียนยังอยู่ในช่วงของการพัฒนา แต่ยังมีล่าช้ากว่าการบริหารบุคคลของหน่วยงานอื่น ๆ 2) ถึงแม้ว่าบุคลากรที่รับผิดชอบด้านบริหารบุคคลจะมีพื้นฐานความรู้สูงก็ตาม แต่ในด้านวิชาการแล้ว เขาเหล่านั้นก็ยังไม่พร้อมในด้านการบริหารบุคคล จึงต้องให้บุคคลเหล่านั้นฝึกทักษะความชำนาญ ไม่ว่าจะเป็นด้านการฝึกอบรมในลักษณะประจำการ หรือการศึกษานอกระบบโรงเรียน 3) การบริหารบุคคลของโรงเรียนจำเป็นต้องกำหนดความสำคัญก่อนหลังโดยเฉพาะงบประมาณและการวางตัวทำงาน หรือตำแหน่งของบุคลากร

Foste (1998) ได้วิจัยเรื่องทัศนคติของผู้บริหารโรงเรียนและครู ที่มีต่อการปฏิบัติการโรงเรียนประถมศึกษาเมืองซานฟรานซิสโก โดยศึกษาการบริหารงาน 6 ด้านตามทัศนะของผู้บริหาร พบว่า การบริหารงานเรียงลำดับตามความสำคัญจากมากไปหาน้อยดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรและการสอน การบริหารงานบุคลากร โครงสร้างขององค์การ ความสัมพันธ์กับชุมชน การเงินกับธุรการ และอาคารสถานที่ จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า สถานศึกษา ให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคลากรคล้ายตามกัน ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน และครูยังมีทัศนะต่อระบบการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนสอดคล้องกัน และเป็นที่ยอมรับได้ว่า ทัศนคติเห็นระหว่างผู้นำกับผู้ตาม



เป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปรับปรุงงาน มีคุณประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานทางการศึกษา

Evero (1998) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาปัญหาของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะ ของครูในโรงเรียนประถมศึกษาชนบทของหน่วยงานบริการทางการศึกษารัฐจอร์เจีย พบว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของครู ต้องการรับรู้ปัญหาของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน ตามประสบการณ์ทางการศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกันมีทัศนะต่อกระบวนการบริหารงานบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกัน และเป็นผลย้อนกลับให้เห็นว่าประสบการณ์ของครูเป็นส่วนเสริมสร้างการวิเคราะห์งานต่าง ๆ ในทุก ๆ ด้านโดยเฉพาะ ในด้านการเรียนการสอน ส่งผลถึงความมีคุณภาพของนักเรียน

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศ และต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยคัตสรรทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน การบริหารโรงเรียนที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคล จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยคัตสรรทางการบริหาร ที่สำคัญได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถในการบริหาร มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน สามารถประสานงานกับบุคคล และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้การบริหารสถานศึกษานั้นเป็นไปตามเป้าหมาย ด้านเทคโนโลยี เพื่อทำให้เกิดความคล่องตัวและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่องค์กรต้องการ ทั้งนี้เพราะความสามารถเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ บุคคลควรต้องปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและความพยายาม ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็เมื่อบุคคลเกิดแรงจูงใจ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมในองค์การ การจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม การเปิดโอกาสยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ของบุคลากร ร่วมใจในการทำงาน โดยทุกคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และปัจจัยด้านงบประมาณ ที่มีแผนการจัดการที่จัดทำขึ้น และแสดงออกมาในรูปแบบโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ มีการประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยคัตสรรทางการบริหารในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร การประเมินผล การปฏิบัติงาน และการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร เป็นการวิจัยความสัมพันธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ประกอบด้วย

1. ประชากร
2. กลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร

1. ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา
2. เครื่องมือที่ใช้
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่ 1 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ  
การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาศึกษามุกดาหาร ประกอบด้วย**

**1. ประชากร**

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษามุกดาหาร จำนวน 2,709 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 210 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,499 คน จากทั้งหมด 246 โรงเรียน (ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

**2. กลุ่มตัวอย่าง**

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษามุกดาหาร ปีการศึกษา 2565 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 338 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ ในที่นี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 151 คน และครูผู้สอนจำนวน 189 คน จากโรงเรียน 151 โรงเรียน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ใช้อำเภอเป็นหน่วยการสุ่ม สุ่มอย่างง่ายโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 จะได้ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองมุกดาหาร อำเภอนิคมน้ำอ้อย อำเภอคำชะอี อำเภอดอนตาล

2. แบ่งโรงเรียนในแต่ละอำเภอโดยกำหนดโรงเรียนตามข้อ 1 ออกเป็น 3 ขนาด คือโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ ดังนี้

2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก 106 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 86 โรงเรียน

2.2 โรงเรียนขนาดกลาง 75 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 63 โรงเรียน

2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ 2 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 2 โรงเรียน

3. เจาะจงเลือกผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 1 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 151 คน แยกตามขนาดโรงเรียน ดังนี้

3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 86 คน

3.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 63 คน

3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 2 คน

4. สุ่มครูผู้สอนจากโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลางโรงเรียนละ 1 คน โรงเรียนขนาดใหญ่โรงเรียนละ 20 คน จากโรงเรียนที่สุ่มผู้บริหารเป็นกลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มแบบง่ายโดยวิธีการจับสลากแบบใส่คืนจะได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 189 คน แยกตามขนาดโรงเรียน ดังนี้

4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 86 คน

4.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 63 คน

4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 40 คน

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 151 คน และครูผู้สอนจำนวน 189 คน รวมทั้งหมด 340 คน ดังรายละเอียดที่แสดงใน ตาราง 4 - 6

ตาราง 4 จำนวนประชากรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

อำเภอ	โรงเรียนขนาดเล็ก				โรงเรียนขนาดกลาง				โรงเรียนขนาดใหญ่			
	จำนวน				จำนวน				จำนวน			
	โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
เมืองมุกดาหาร	43	37	277	314	34	34	440	474	2	4	139	143
นิคมคำสร้อย	20	16	118	134	14	14	212	226	-	-	-	-
คำชะอี	22	11	126	137	12	12	175	187	-	-	-	-
ดอนตาล	21	13	160	173	15	15	235	250	-	-	-	-
หนองสูง	16	13	104	117	3	3	35	38	-	-	-	-
ห้วยใหญ่	9	9	68	77	6	4	92	96	-	-	-	-
ดงหลวง	14	10	89	99	15	15	229	244	-	-	-	-

ตาราง 4 (ต่อ)

อำเภอ	โรงเรียนขนาดเล็ก				โรงเรียนขนาดกลาง				โรงเรียนขนาดใหญ่			
	จำนวน				จำนวน				จำนวน			
	โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
รวม	145	109	942	1,051	99	97	1,418	1,515	2	4	139	143
ประชากร แยกตาม ขนาด โรงเรียน	1,051				1,515				143			
ประชากร ทั้งหมด	2,709											

ตาราง 5 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน

อำเภอ	ขนาดเล็ก				ขนาดกลาง				ขนาดใหญ่			
	จำนวน				จำนวน				จำนวน			
	โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
เมืองมุกดาหาร	35	35	35	70	28	28	28	56	2	2	40	42
นิคมคำสร้อย	16	16	16	32	12	12	12	24	-	-	-	-
คำชะอี	18	18	18	36	10	10	10	20	-	-	-	-
ดอนตาล	17	17	17	34	13	13	13	26	-	-	-	-
รวม	86	86	86	172	63	63	63	126	2	2	40	42
กลุ่มตัวอย่างแยก ตามขนาดโรงเรียน	172				126				42			
รวมกลุ่มตัวอย่าง	340											

ตาราง 6 รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

อำเภอ	ขนาดโรงเรียน		
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
เมืองมุกดาหาร	1. คำสายทองวิทยา 2. บ้านนาดี 2 3. บ้านแก่นเต่า 4. บ้านจอมณีใต้ 5. บ้านม่วงหัก 6. บ้านดงมัน 7. บ้านดอนม่วย 8. ห้วยยางจอมมณี 9. บ้านหนองบัว 10. บ้านดงยางนันทวัน 11. บ้านปุงอุทัย 12. บ้านโคก1 13. นาคำน้อยวิทยา 14. บ้านนาไปน้อย 15. บ้านนาคำน้อย2 16. บ้านนาไค้ 17. บ้านหนองน้ำเต่า 18. บ้านเหมืองป่า 19. บ้านดาดคำ 20. บ้านนาโสกน้อย 21. บ้านคำผึ้ง 22. บ้านโค้งสำราญ 23. บ้านผึ้งแดด (สุริยาอุดมเวทย์) 24. บ้านหนองหญ้าไซย์	1. ชุมชนโพนทราย 2. บ้านกุดโง้ง 3. บ้านท่าไค้ 4. บ้านนาถ่อน 5. บ้านกุดแซ่ 6. บ้านเหล่าป่าเป็ด 7. บ้านศูนย์ใหม่ 8. บ้านหนองแวง 9. ชุมชนนาโสก 10. บ้านคำป่าหลาย 11. บ้านหนองหอย ป่าหวาย 12. บ้านป่งเปือย 13. บ้านป่งโพน 14. บ้านดงมอน 15. บ้านโพนสว่าง 16. บ้านป่งเปือย 17. บ้านโคกขามเลียน 18. เมืองใหม่ 19. บ้านสงเปือย 20. บ้านหนองแคน นาจาน 21. แก้งนาบอนพิทยา สรรค์ 22. บ้านดงเย็น	1. มุกดาลัย 2. อนุบาล มุกดาหาร

ตาราง 6 (ต่อ)

อำเภอ	ขนาดโรงเรียน		
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
เมืองมุกดาหาร	25. บ้านหนองแอก 26. ชุมชนศรีบุญเรือง 27. บ้านโนนศรี 28. ชุมชนบางทรายใหญ่ 29. บ้านพรานอัน 30. บ้านนาสองห้อง 31. บ้านคำเขื่อง 32. บ้านป่าหวาย 33. บ้านนาสองห้อง 34. บ้านคำเขื่อง 35. บ้านป่าหวาย 36. บ้านโนนสะอาด2 37. บ้านโนนเกษม 38. บ้านนาหลวง2 39. บ้านนาออก 40. บ้านหัวยกอก1 41. บ้านป่าแดง 42. ชุมชนบ้านม่วงไข่ 43. บ้านหนองสระพัง 44. บ้านคำไหล 45. บ้านบะ 46. คำแฮดประชาสรรค์ 47. บ้านด่านมน 48. บ้านอุ่มไผ่ 49. บ้านนิคมร่มเกล้า	23. แก่งโนนคำประชาสรรค์ 24. บ้านพังคอง 25. คำอาฮวนศรีสุราษฎร์ วิทยา 26. บ้านสามชัย 27. บ้านนาโปใหญ่-โคก สุวรรณ 28. บ้านนาคำ (ไตรมิตร วิทยาคม) 29. ชุมชนบ้านหนอง แวงน้อย 30. บ้านค่านางโกล 31. บ้านหนองแวงใหญ่ 32. บ้านนาสองเหมือง 33. บ้านเหล่าหลวงเตาถ่าน 34. คณะเทศบาลนคร กรุงเทพฯ 3 35. บ้านภูแพงม้า 36. บ้านคำสร้อย 37. บำรุงพงศ์อุปลัมภ์ 38. บ้านนาอุดม 39. บ้านขอนแก่น 40. ปังแดงวิทยาคม 41. โพนงาม 42. บ้านซ่ง	

ตาราง 6 (ต่อ)

อำเภอ	ขนาดโรงเรียน		
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
นิคมคำสร้อย	50. บ้านกนงนกเขียน 51. หนองข่าประชาอุทิศ 52. บ้านแมด 53. บ้านตุมหวาน 54. บ้านห้วยลำโพง 55. คำบกราษฎร์นุกูล 56. บ้านนาปู่ 57. บ้านแก้งข้างเนียม 58. บ้านนาหลวง1 59. บ้านดอนป่าแคน 60. บ้านหนองสระพังทอง 61. บ้านหนองกะปาด 62. คำบกราษฎร์นุกูล 63. บ้านกกไฮโนนน้ำคำ 64. บ้านกลาง 65. บ้านม่วง 66. บ้านแฝก 67. บ้านดงยาง1 68. บ้านโคก2 69. บ้านค้อ 70. บ้านเหล่าแซมทอง 71. บ้านภูวง 72. บ้านภูผาหอมพัฒนา 73. บ้านแก้ง2	43. บ้านเหล่าสร้างถ่อ 44. บ้านหนองบง 45. ชุมชนบ้านคำชะอี 46. บ้านหนองเขียน 47. บ้านเหล่า 48. บ้านหนองเขียนดง 49. บ้านโนนสังข์ศรี 50. ห้วยตาเปอะ 51. บ้านโพนสว่าง 52. บ้านหนองเม็ก 53. นาหว้าประชาสรรค์ 54. บ้านนาโพธิ์ 55. สยามกลการ4 56. บ้านโนนสวาท 57. ป่าไร่ป่าชาตวิทยา 58. บ้านเหล่าหมี 59. นาสะเม้งวิทยา 60. บ้านนาทาม 61. บ้านบาก2 62. บ้านนาปัง 63. บ้านโพนสว่าง	



ตาราง 6 (ต่อ)

อำเภอ	ขนาดโรงเรียน		
	เล็ก	กลาง	ใหญ่
ดอนตาล	74. บ้านนาค้ำน้อย1 75. บ้านโคกสว่าง1 76. บ้านนายอ 77. ชุมชนโพธิ์ไทร 78. บ้านนาสะโน 79. บ้านหนองบอน 80. บ้านดง 81. บ้านนายาง 82. บ้านโคกพัฒนา 83. บ้านป่าพยอม 84. บ้านหนองกระยั้ง 85. บ้านนามน 86. บ้านภูล้อม		
รวม	86	63	2

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
  - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
  - 1.2 ครูผู้สอน

## 2. ขนาดโรงเรียน

- 2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
- 2.2 โรงเรียนขนาดกลาง
- 2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

## 3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- 3.1 น้อยกว่า 10 ปี
- 3.2 10 – 20 ปี
- 3.3 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

- 1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 3. ด้านแรงจูงใจ
- 4. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
- 5. ด้านงบประมาณ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

- 1. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 2. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร
- 3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 4. ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ เรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน/ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

#### 4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามขั้นตอนต่อไปนี้

- 4.1 ศึกษาต้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 4.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยคัดสรรทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ เรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)
- 4.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย
- 4.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
- 4.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์
  - 4.5.1 เกณฑ์กำหนดคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ
    - 4.5.1.1 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป
    - 4.5.1.2 กำหนดผู้เชี่ยวชาญเป็น 3 กลุ่ม คือ

1) นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ที่สำเร็จการ  
ระดับปริญญาเอก มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป และมี  
ประสบการณ์ด้านการสอนในสาขาการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

2) ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 1 คน

3) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหาร  
สถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการพิเศษ  
จำนวน 1 คน

4) ครู หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 1 คน

#### 4.5.2 ผู้เชี่ยวชาญที่คัดเลือกตามเกณฑ์ ประกอบด้วย

4.5.2.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ตำแหน่ง ประธาน  
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5.2.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ตำแหน่ง อาจารย์  
ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ  
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5.2.3 นายนิพนธ์ ศรีลาศักดิ์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล  
ชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสมุทรสาคร

4.5.2.4 นายกานต์ นักร้อง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา  
วิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านคำสร้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสมุทรสาคร

4.5.2.5 นางปริสา ลมงาม ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการ  
พิเศษ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนอนุบาลสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

4.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน จาก 15 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนละ 2 คน โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนละ 3 คน

4.7 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาจากการทดลองใช้มา คำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน ตัดข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coerelation) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป นำข้อคำถามที่ใช้ได้มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's - Coefficient) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.27 - 0.77 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.23 - 0.97 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

4.8 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อีกครั้ง

4.9 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้เก็บรวบรวม ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

## 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

5.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

5.2 ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ Google form โดยเก็บข้อมูลในรูปแบบออนไลน์

## 6. การจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

6.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายชื่อ ตามเกณฑ์ที่กำหนด

6.3 นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

6.4 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยคัตสรรทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละ ขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ในการแปลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย คัตสรรทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตาม เกณฑ์ดังต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 336 – 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัตสรรทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์อยู่ใน ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัตสรรทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัตสรรทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล

ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ มีความสัมพันธ์  
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 หมายถึง  
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล  
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ มีความสัมพันธ์  
อยู่ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่าง  
ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

## 7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูล  
ตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

### 7.1 สถิติพื้นฐาน

7.1.1 ร้อยละ (Percentage)

7.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

7.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

### 7.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

7.2.1 การตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถามโดยใช้การ  
หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

7.2.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์  
สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน

7.2.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์  
แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)

### 7.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

7.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย  
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)



7.3.2 สมมติฐานข้อ 3 และ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ใช้สถิติทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples

7.3.3 สมมติฐานข้อ 3 และ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé's Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

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

7.3.5 สมมติฐานข้อ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

## **ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี**

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล ถ้าผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารโรงเรียนด้านใดสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี จะนำปัจจัยคัดสรรทางการบริหารด้านนั้น ๆ มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาและนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน แล้วสรุปเป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

### **1. ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา**

1.1 เกณฑ์กำหนดคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญในการหาแนวทางพัฒนา ดังนี้

1.1.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป และมีประสบการณ์ด้านการสอนในสาขาการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

- 1.1.2 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
มุกดาหาร จำนวน 1 คน
- 1.1.3 นักทรัพยากรบุคคล วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการ  
กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำนวน 1 คน
- 1.1.4 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา  
ไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จากโรงเรียนขนาดเล็กและ  
โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 3 คน
- 1.1.5 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี  
และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ จากโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง  
และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 คน
- 1.2 ผู้เชี่ยวชาญที่คัดเลือกตามเกณฑ์ ประกอบด้วย
- 1.2.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ตำแหน่ง ประธาน  
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- 1.2.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำ  
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- 1.2.3 นายพิเชษฐ มหาวงศ์ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
- 1.2.4 นายนิพนธ์ ศรีลาศักดิ์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญ  
การพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
มุกดาหาร
- 1.2.5 นายกานต์ นักร้อง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ  
เชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านคำสร้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
มุกดาหาร
- 1.2.6 นายเผย สุพรรณโมก ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา  
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านภูแฝงม้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษามุกดาหาร

1.2.7 นางชญาณิต ประเทพา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา  
วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ โรงเรียนบ้านโนนเกษม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาชุมพวง

1.2.8 นางปริสา ลมงาม ตำแหน่ง ครู วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ  
หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนอนุบาลชุมพวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง

1.2.9 นางทักษิณา ปัทม ตำแหน่ง ครู วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ  
โรงเรียนบำรุงพงษ์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง

1.2.10 นางศรีสัจด์ สุวันรัตน์ ตำแหน่ง ครู วิทยาลัยนานาชาติการ  
พิเศษ โรงเรียนบ้านนาหนองแคน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ชุมพวง

## 2. เครื่องมือที่ใช้

ในการหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผล  
ต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ชุมพวง ผู้วิจัยได้ดำเนินการร่างแบบสัมภาษณ์ แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องเหมาะสมแล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญต่อไป

## 3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อ  
การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ชุมพวง ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการ  
วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และจัดทำตารางวิเคราะห์แนวทางพัฒนาปัจจัยคัดสรร  
ทางการบริหาร

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
4. แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
r	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
p	แทน	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง (F-test)
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

X	แทน	ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร
$X_1$	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
$X_2$	แทน	ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
$X_3$	แทน	ด้านแรงจูงใจ
$X_4$	แทน	ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
$X_5$	แทน	ด้านงบประมาณ
Y	แทน	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
$Y_1$	แทน	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
$Y_2$	แทน	ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร
$Y_3$	แทน	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
$Y_4$	แทน	ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
RSE	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
$R_2$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
a	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์คะแนนดิบ
$\beta$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
S.E.est	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
$Y'$	แทน	ระดับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาครในรูปคะแนนดิบ
$Z'$	แทน	ระดับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครในรูปคะแนนมาตรฐาน

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน โดยการหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐานของการวิจัย

1. การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบที (t - test) ชนิด Independent samples และในส่วนของการทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé's Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4. การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ใช้การ

ทดสอบที่ (t – test) ชนิด Independent samples และในส่วนของ การทดสอบสมมติฐาน เกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé 's Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถม ศึกษาภูเก็ต ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ กันทางบวก” โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product–Moment Correlation Coefficient)

6. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 3 แนวทางพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภูเก็ต

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

### ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ดังตาราง 7

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการดำรงตำแหน่ง  
ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง	
	N	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	151	44.4
2. ครูผู้สอน	189	55.6
รวม	340	100
ขนาดของโรงเรียน		
1. โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียนไม่เกิน 119 คน	172	50.6
2. โรงเรียนขนาดกลาง จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน	126	37.0
3. โรงเรียนขนาดใหญ่จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 – 1,679 คน	42	12.4
รวม	340	100
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1. น้อยกว่า 10 ปี	142	41.8
2. ระหว่าง 10 – 20 ปี	118	34.7
3. มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	80	23.5
รวม	340	100

จากตาราง 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 151 คนคิดเป็นร้อยละ 44.4 ครูผู้สอนจำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน แยกตามขนาดโรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียนไม่เกิน 119 คน จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 โรงเรียนขนาดกลางจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 37 โรงเรียนขนาดใหญ่จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 – 1,679 คน จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน แยกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยแยกตามประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ



41.8 ประสบการณ์ตั้งแต่ 10 - 20 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 34.7 และ  
ประสบการณ์ มากกว่า 20 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการใช้การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ดังนี้

1.1 ระดับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ดังตาราง 8

ตาราง 8 ระดับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลางตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม

ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน	ค่าสถิติ (N = 340)		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.44	0.51	มาก
2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.24	0.51	มาก
3. ด้านแรงจูงใจ	4.36	0.55	มาก
4. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	4.44	0.52	มาก
5. ด้านงบประมาณ	4.40	0.53	มาก
โดยรวม	4.38	0.45	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.38$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ย

อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ( $\bar{x} = 4.44$ , S.D.=0.51) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ( $\bar{x} = 4.44$ , S.D. = 0.52) ด้านงบประมาณ ( $\bar{x} = 4.40$ ) ด้านแรงจูงใจ ( $\bar{x} = 4.36$ ) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ( $\bar{x} = 4.24$ ) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

1.2 ระดับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน รายงาน ดังตาราง 9 - 13

ตาราง 9 ระดับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ค่าสถิติ (N=340)		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม	4.41	0.65	มาก
2. ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถ ในการบริหาร สามารถนิเทศ ติดตามและประเมินผลกาปฏิบัติงาน	4.47	0.63	มาก
3. ผู้บริหารกำกับ ติดตาม และให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของครู	4.44	0.66	มาก
4. ผู้บริหารใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน	4.41	0.71	มาก
5. ผู้บริหารจัดการภายในโรงเรียน โดยการประสานงานกับบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้	4.37	0.67	มาก
6. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.55	0.62	มากที่สุด

ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ค่าสถิติ (N=340)		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
7. ผู้บริหารเป็นผู้นำ ในการจัดระบบงานบริหารงานบุคคลและในด้านการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ในโรงเรียน เพื่อให้การบริหารโรงเรียนเป็นไปตามเป้าหมาย	4.46	0.66	มาก
8. ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเอง และสร้างสรรค์ผลงาน อยู่เสมอ	4.39	0.69	มาก
โดยรวม	4.44	0.51	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.44$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ( $\bar{x} = 4.55$ ) ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถในการบริหาร สามารถนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 4.47$ ) ผู้บริหารเป็นผู้นำในการจัดระบบงานบริหารงานบุคคลและในด้านการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ในโรงเรียน เพื่อให้การบริหารโรงเรียนเป็นไปตามเป้าหมาย ( $\bar{x} = 4.46$ ) ตามลำดับ

ตาราง 10 ระดับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ค่าสถิติ (N=340)		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม และพร้อมใช้งาน	4.24	0.68	มาก
2. มีระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคล	4.28	0.61	มาก
3. มีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศ	4.28	0.68	มาก

ตาราง 10 ต่อ

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ค่าสถิติ (N = 340)		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
4. มีผู้รับผิดชอบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียน ที่มีความรู้ความสามารถและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.35	0.71	มาก
5. มีการพัฒนาครูที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล ให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ	4.31	0.80	มาก
6. มีการจัดหาเทคโนโลยี เพื่อการบริหารงานบุคคล และมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารงานบุคคล อย่างมีประสิทธิภาพ	4.20	0.71	มาก
7. มีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง การวางแผนอัตรากำลัง การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ	4.19	0.68	มาก
8. มีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในด้านการพัฒนา และส่งเสริมบุคลากร การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริม และยกย่องเชิดชูเกียรติ และการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.18	0.70	มาก

ตาราง 10 ต่อ

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ค่าสถิติ (N = 340)		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
9. มีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต	4.34	0.68	มาก
10. มีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การลาทุกประเภท การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และการออกจากราชการ	4.01	0.74	มาก
โดยรวม	4.24	0.51	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.24$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีผู้รับผิดชอบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียน ที่มีความรู้ความสามารถและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{x} = 4.35$ ) มีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต ( $\bar{x} = 4.34$ ) มีการพัฒนาครูที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{x} = 4.31$ ) ตามลำดับ

ตาราง 11 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและ  
 ครูผู้สอน ด้านแรงจูงใจ

ด้านแรงจูงใจ	ค่าสถิติ (N=340)		การแปล ผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. มีการสร้างจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน	4.41	0.64	มาก
2. มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ	4.37	0.66	มาก
3. มีการจัดระบบงาน และมอบหมายงานตามความ สามารถของครู	4.35	0.71	มาก
4. มีการสร้างขวัญและกำลังใจ ให้แก่ครูในโรงเรียน อยู่เป็นประจำ	4.30	0.79	มาก
5. มีการยกย่อง ชมเชย ครูที่มีผลงานดีเด่นและสร้าง ชื่อเสียงให้กับโรงเรียน	4.39	0.73	มาก
โดยรวม	4.36	0.55	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัด  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ด้านแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับ  
 มาก ( $\bar{x} = 4.36$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อโดย  
 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีการสร้างจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการ  
 ปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 4.41$ ) มีการยกย่อง ชมเชย ครูที่มีผลงานดีเด่นและสร้างชื่อเสียงให้กับ  
 โรงเรียน ( $\bar{x} = 4.39$ ) มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ  
 ( $\bar{x} = 4.31$ ) ตามลำดับ

ตาราง 12 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและ  
 ครูผู้สอน ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	ค่าสถิติ (N=340)		การแปล ผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. มีการจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู	4.42	0.64	มาก
2. มีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ดี และยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน	4.43	0.67	มาก
3. มีการสร้างวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานที่ดี และยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน	4.41	0.66	มาก
4. มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ให้ความไว้วางใจและ ยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร	4.46	0.67	มาก
5. บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้เกียรติและเกื้อกูลกัน	4.49	0.65	มาก
โดยรวม	4.44	0.52	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัด  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม  
 องค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.44$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน  
 ระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ บุคลากรในโรงเรียน  
 มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้เกียรติและเกื้อกูล ( $\bar{x} = 4.49$ ) มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม  
 ให้ความไว้วางใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ( $\bar{x} = 4.46$ ) มีการสร้างมาตรฐานใน  
 การปฏิบัติงานที่ดีและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน ( $\bar{x} = 4.43$ ) ตามลำดับ

ตาราง 13 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ  
 ครูผู้สอน ด้านงบประมาณ

ด้านงบประมาณ	ค่าสถิติ (N=340)		การแปล ผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. มีการวางระบบปฏิบัติงานด้านงบประมาณในกลุ่ม บริหารงานบุคคลเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ	4.46	0.62	มาก
2. มีการจัดทำแผนงบประมาณเพื่อสนับสนุนการ ดำเนินโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ในด้านงานบริหาร บุคคล มีการประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้าและมี ระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน	4.43	0.62	มาก
3. บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำแผน งบประมาณประจำปี	4.41	0.69	มาก
4. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านงบประมาณของ กลุ่มบริหารงานบุคคล	4.39	0.68	มาก
5. มีการดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมและตรวจสอบ การใช้จ่ายงบประมาณในกลุ่มบริหารงานบุคคล	4.39	0.67	มาก
6. มีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณตาม แผนงานและโครงการของกลุ่มบริหารงานบุคคล	4.36	0.71	มาก
7. มีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาการ ปฏิบัติงานในด้านการบริหารงานบุคคลให้มี ประสิทธิภาพ	4.36	0.71	มาก
โดยรวม	4.40	0.53	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัด  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ด้านงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับ  
 มาก ( $\bar{x} = 4.40$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจาก



มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีการวางระบบปฏิบัติงานด้านงบประมาณ ในกลุ่มบริหารงานบุคคลเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ ( $\bar{x} = 4.46$ ) มีการจัดทำแผนงบประมาณ เพื่อสนับสนุนการดำเนินโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ในด้านงานบริหารบุคคล มีการประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้าและมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน ( $\bar{x} = 4.43$ ) บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงบประมาณประจำปี ( $\bar{x} = 4.41$ ) ตามลำดับ

2. การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.1 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวม ดังตาราง 14

ตาราง 14 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	ค่าสถิติ (N=340)		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.36	0.56	มาก
2. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร	4.34	0.57	มาก
3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.42	0.57	มาก
4. ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	4.33	0.64	มาก
รวม	4.36	0.53	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.36$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหา

น้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 4.42$ ) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ( $\bar{x} = 4.36$ ) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร ( $\bar{x} = 4.34$ ) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

2.2 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร รายงาน ดังตาราง 15 - 18

ตาราง 15 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ค่าสถิติ (N=340)		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. การพิจารณาการย้าย การโอน และการแต่งตั้ง ให้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปด้วยความถูกต้องและยุติธรรม ยึดประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก	4.39	0.70	มาก
2. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ถูกต้อง และเหมาะสมกับสภาพการณ์ของโรงเรียน	4.37	0.69	มาก
3. การกำหนดแผนงานบุคคลในแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน	4.41	0.69	มาก
4. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	4.36	0.71	มาก
5. การกำหนดอัตรากำลัง โดยพิจารณาจากอัตราที่ขาดแคลนของสถานศึกษา	4.39	0.72	มาก
6. การบรรจุครูที่มีความสามารถเหมาะสมตรงกับสาขาวิชาที่ต้องการ	4.24	0.71	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ค่าสถิติ (N=340)		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
7. การดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู ดำเนินการเป็นระบบถูกต้องและเที่ยงธรรม	4.40	0.71	มาก
8. การจัดทะเบียนประวัติบุคลากรได้ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน	4.33	0.71	มาก
รวม	4.36	0.56	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.36$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การกำหนดแผนงานบุคคลในแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน ( $\bar{x} = 4.41$ ) การดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู ดำเนินการเป็นระบบถูกต้องและเที่ยงธรรม ( $\bar{x} = 4.40$ ) และการพิจารณาการย้าย การโอน และการแต่งตั้งให้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปด้วยความถูกต้องและยุติธรรม ยึดประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก และการกำหนดอัตรากำลัง โดยพิจารณาจากอัตราที่ขาดแคลนของสถานศึกษา ( $\bar{x} = 4.39$ , S.D. = 0.70) ตามลำดับ

ตาราง 16 ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร

ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร	ค่าสถิติ (N = 340)		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. การสำรวจความต้องการ การพัฒนาตนเองของบุคลากร	4.32	0.71	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร	ค่าสถิติ (N=340)		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
2. การวางแผนการส่งเสริมการศึกษา อบรม การศึกษาดูงานหรือการปฏิบัติงานวิจัยของบุคลากร	4.27	0.74	มาก
3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะและการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อย่างเป็นระบบ ยุติธรรม	4.34	0.68	มาก
4. โรงเรียนมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.28	0.74	มาก
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการสร้างขวัญและกำลังใจตามความเหมาะสม	4.34	0.78	มาก
6. การสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน	4.39	0.68	มาก
7. การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการพัฒนางานและพัฒนาตนเองอย่างเพียงพอ	4.39	0.56	มาก
8. การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินการพัฒนาตนเองตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง	4.36	0.66	มาก
รวม	4.34	0.57	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.34$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการพัฒนางาน และพัฒนาตนเองอย่างเพียงพอ ( $\bar{x} = 4.39$ , S.D. = 0.56)

การสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร อย่างเท่าเทียมกัน ( $\bar{x} = 4.39$ , S.D. = 0.68) และการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และรายงานผลการดำเนินการพัฒนาตนเองตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง ( $\bar{x} = 4.36$ ) ตามลำดับ

ตาราง 17 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ (N = 340)		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4.45	0.65	มาก
2. บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม ในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.39	0.73	มาก
3. มีเกณฑ์การปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและชัดเจน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยใช้วิธีการสังเกตจับบันทึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	4.34	0.76	มาก
4. การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มีความชัดเจนและยุติธรรม	4.45	0.67	มาก
5. มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และบรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้รับบำเหน็จความชอบ คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ การเลื่อนเงินเดือน	4.39	0.73	มาก
6. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดในฐานะผู้บังคับบัญชา	4.42	0.70	มาก
7. การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ กำหนด	4.51	0.67	มากที่สุด

ตาราง 17 (ต่อ)

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ (N=340)		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
8. มีการกำหนดหลักเกณฑ์บทยกโทษที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อบันทึกเป็นข้อมูลปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน	4.40	0.76	มาก
9. การประกาศแจ้งแนวทางปฏิบัติในการขอใบประกอบวิชาชีพ	4.35	0.73	มาก
10. การดำเนินการเพื่อขอใบประกอบวิชาชีพ และการส่งเสริมให้บุคลากรต่อใบประกอบวิชาชีพ	4.45	0.68	มาก
รวม	4.42	0.57	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.42$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ กำหนด ( $\bar{x} = 4.51$ ) และอยู่ในระดับมาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ การประเมินผล การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มีความชัดเจนและยุติธรรม ( $\bar{x} = 4.45$ , S.D. = 0.67) การดำเนินการเพื่อขอใบประกอบวิชาชีพ และการส่งเสริมให้บุคลากรต่อใบประกอบวิชาชีพ ( $\bar{x} = 4.45$ , S.D. = 0.68) และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดในฐานะผู้บังคับบัญชา ( $\bar{x} = 4.42$ ) ตามลำดับ

ตาราง 18 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา  
และครูผู้สอน ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	ค่าสถิติ (N = 340)		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. การอนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลา เป็นไปตามนโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการของ ก.ค.ศ.	4.41	0.65	มาก
2. การอนุญาตลาของผู้มีอำนาจ เป็นไปอย่างเที่ยงธรรม	4.46	0.66	มาก
3. การดำเนินการจัดทำบัญชีการลา ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.43	0.66	มาก
4. การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยและสนับสนุนบุคลากร ที่รักษาวินัย เหมาะสมและเป็นธรรม	4.38	0.76	มาก
5. การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการสั่งพักราชการ หรือให้ออกจากราชการ	4.33	0.82	มาก
6. การดำเนินการให้ข้าราชการครูกลับเข้ามาปฏิบัติหน้าที่เมื่อพ้นข้อกล่าวหาว่าไม่มีความผิด	4.29	0.85	มาก
7. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ไม่ว่าจะได้ส่งยุติเรื่องดโทษ หรือลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน มีการดำเนินการถูกต้องตามขั้นตอน	4.27	0.87	มาก
8. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปตามอำนาจหน้าที่และระเบียบของทางราชการ	4.26	0.86	มาก
9. การให้คำปรึกษา แนะนำการร้องทุกข์ และตรวจสอบคำร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.34	0.81	มาก
10 การรับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา ตรวจสอบพิจารณาและเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา	4.26	0.83	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	ค่าสถิติ (N=340)		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
11. การพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการ ของครูผู้ช่วยและข้าราชการครูในสถานศึกษา	4.29	0.80	มาก
12. การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการกรณีไม่พันทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมอย่างเข้ม ที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด	4.31	0.86	มาก
13. การดำเนินการเกี่ยวกับ การให้ข้าราชการออกจากราชการ เมื่อปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.32	0.85	มาก
14. การสั่งให้ข้าราชการครูออกจากราชการ กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสม่ำเสมอ	4.29	0.89	มาก
รวม	4.33	0.64	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงตาหาร ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.33$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การอนุญาตการลาของผู้มีอำนาจเป็นไปอย่างเที่ยงธรรม ( $\bar{x} = 4.46$ ) การดำเนินการจัดทำบัญชีการลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ( $\bar{x} = 4.43$ ) การอนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลาเป็นไปตามนโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการของ ก.ค.ศ. ( $\bar{x} = 4.41$ ) ตามลำดับ

3. การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงตาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และ



ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบที (t – test) ชนิด Independent samples และในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ (Scheffé 's Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.1 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยคัดสรรทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 19

ตาราง 19 การเปรียบเทียบปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามการดำรงตำแหน่ง

ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน	การดำรงตำแหน่ง				t	Sig.
	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.51	0.49	4.38	0.52	2.29*	.02
2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.22	0.50	4.25	0.52	-0.69	.49
3. ด้านแรงจูงใจ	4.41	0.50	4.33	0.59	1.30	.20
4. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	4.49	0.49	4.41	0.53	1.44	.15
5. ด้านงบประมาณ	4.44	0.53	4.37	0.53	1.29	.20
รวม	4.41	0.44	4.35	0.46	1.31	.19

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

3.2 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยคัตสรรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังตาราง 20

ตาราง 20 การเปรียบเทียบปัจจัยคัตสรรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ปัจจัยคัตสรรรทางการบริหาร ของโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	.696	2	.348	1.332	.27
	ภายในกลุ่ม	88.007	337	.261		
	รวม	88.703	339			
2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	1.519	2	.760	2.905	.06
	ภายในกลุ่ม	88.136	337	.262		
	รวม	89.656	339			
3. ด้านแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	.750	2	.375	1.230	.29
	ภายในกลุ่ม	102.693	337	.305		
	รวม	103.442	339			
4. ด้านบรรยากาศและ วัฒนธรรมองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	.051	2	.025	.095	.91
	ภายในกลุ่ม	89.876	337	.267		
	รวม	89.927	339			
5. ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	1.861	2	.931	3.336*	.04
	ภายในกลุ่ม	94.000	337	.279		
	รวม	95.861	339			

ตาราง 20 (ต่อ)

ปัจจัยตัดสรรทางการบริหาร ของโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ปัจจัยตัดสรรทางการบริหาร ของโรงเรียนรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.404	2	.202	1.002	.37
	ภายในกลุ่ม	67.970	337	.202		
	รวม	68.374	339			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 ปัจจัยตัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ  
ครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน  
พบว่า ด้านงบประมาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงนำด้าน  
ที่มีความแตกต่าง มาทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ  
(Scheffé 's Method) ดังตาราง 21

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยตัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็น  
ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่

ปัจจัยตัดสรรทางการบริหาร ของโรงเรียน	ขนาด โรงเรียน		ขนาดโรงเรียน		
			เล็ก	กลาง	ใหญ่
5.ด้านงบประมาณ		$\bar{X}$	4.32	4.48	4.45
	เล็ก	4.32	-	- 0.16*	- 0.13
	กลาง	4.48	-	-	0.03
	ใหญ่	4.45	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่ พบว่า ผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ดังตาราง 22

ตาราง 22 เปรียบเทียบปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3.109	2	1.555	6.121**	.00
	ภายในกลุ่ม	85.594	337	0.254		
	รวม	88.703	339			
2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	.814	2	0.407	1.544	.22
	ภายในกลุ่ม	88.841	337	0.264		
	รวม	89.656	339			
3. ด้านแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	.375	2	0.188	.613	.55
	ภายในกลุ่ม	103.067	337	0.306		
	รวม	103.442	339			
4. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.204	2	0.602	2.287	.10
	ภายในกลุ่ม	88.722	337	0.263		
	รวม	89.927	339			

ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
5. ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	1.492	2	0.746	2.663	.07
	ภายในกลุ่ม	94.369	337	0.280		
	รวม	95.861	339			
ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียนรวม	ระหว่างกลุ่ม	.837	2	0.419	2.089	.13
	ภายในกลุ่ม	67.537	337	0.200		
	รวม	68.374	339			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงนำด้านที่มีความแตกต่างมาทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffé's Method) ดังตาราง 23

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffé's Method)

ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
			น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร		$\bar{X}$	4.40	4.37	4.61
	น้อยกว่า 10 ปี	4.40	-	0.03	- 0.21**
	ระหว่าง 10-20 ปี	4.37	-	-	- 0.24**
	มากกว่า 20 ปี	4.61	-	-	-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน” เพราะความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามจำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ใช้การทดสอบที่ (t - test) ชนิด Independent samples และในส่วนของ การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé 's Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 24

ตาราง 24 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน	การดำรงตำแหน่ง				t	Sig.
	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครูผู้สอน			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.35	0.55	4.37	0.56	- 1.97	.84
2. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร	4.35	0.56	4.33	0.58	0.35	.73
3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.46	0.60	4.39	0.55	1.14	.26
4. ด้านการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ	4.37	0.68	4.30	0.61	1.00	.32
รวม	4.38	0.53	4.35	0.52	0.66	.51

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ดังนั้นทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4.2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังตาราง 25

ตาราง 25 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคลใน โรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
1. ด้านการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	.895	2	0.447	1.454	.24
	ภายในกลุ่ม	103.700	337	0.308		
	รวม	104.595	339			
2. ด้านการพัฒนาและ ส่งเสริมบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2.174	2	1.087	3.373*	.04
	ภายในกลุ่ม	108.610	337	0.322		
	รวม	110.784	339			
3. ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.532	2	0.266	.815	.44
	ภายในกลุ่ม	109.914	337	0.326		
	รวม	110.446	339			
4. ด้านการดำเนินการ ทางวินัยและการลงโทษ	ระหว่างกลุ่ม	.062	2	0.031	.075	.93
	ภายในกลุ่ม	140.263	337	0.416		
	รวม	140.325	339			
ประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคล ในโรงเรียนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.697	2	0.348	1.262	.28
	ภายในกลุ่ม	93.003	337	0.276		
	รวม	93.700	339			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล  
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็น  
ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน  
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรแตกต่างกันอย่างมี



นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงนำด้านที่มีความแตกต่างมาทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffé 's Method) ดังตาราง 26

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่

ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน		ขนาดโรงเรียน		
			เล็ก	กลาง	ใหญ่
		$\bar{X}$	4.26	4.44	4.32
2. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร	เล็ก	4.26	-	-0.18*	-0.06
	กลาง	4.44	-	-	0.12
	ใหญ่	4.32	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่พบว่า ผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4.3 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ดังตาราง 27

ตาราง 27 การเปรียบเทียบปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	.994	2	0.497	1.617	.20
	ภายในกลุ่ม	103.601	337	0.307		
	รวม	104.595	339			
2. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.537	2	0.268	.820	.44
	ภายในกลุ่ม	110.248	337	0.327		
	รวม	110.784	339			
3. ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.072	2	0.536	1.651	.19
	ภายในกลุ่ม	109.374	337	0.325		
	รวม	110.446	339			
4. ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	ระหว่างกลุ่ม	1.623	2	0.811	1.972	.14
	ภายในกลุ่ม	138.702	337	0.412		
	รวม	140.325	339			
ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.915	2	.457	1.661	.19
	ภายในกลุ่ม	92.786	337	.275		
	รวม	93.700	339			

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

มีความแตกต่างกัน” เนื่องจากความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

5. การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 28

ตาราง 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยตัดสรรทรัพยากรการบริหารของโรงเรียนกับประสิทธิภาพการบริการงานบุคคลในโรงเรียน

จากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	X	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	Y	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>
X											
X <sub>1</sub>	.781**										
X <sub>2</sub>	.832***	.520**									
X <sub>3</sub>	.859**	.514**	.695**								
X <sub>4</sub>	.873**	.603**	.625**	.703**							
X <sub>5</sub>	.930**	.714**	.720**	.739**	.801***						
Y	.889**	.654**	.754**	.776**	.744**	.870**					
Y <sub>1</sub>	.774**	.554**	.687**	.624**	.663**	.782**	.866**				
Y <sub>2</sub>	.864**	.615**	.741**	.753**	.745**	.835**	.904**	.800**			
Y <sub>3</sub>	.781**	.579**	.636**	.718**	.637**	.762**	.914**	.686**	.734**		
Y <sub>4</sub>	.778**	.600**	.647**	.692**	.633**	.750**	.906**	.648**	.726**	.856**	

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน (X) กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน (Y) โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .889 ส่วนปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน รายละเอียดแต่ละด้าน ดังตาราง 29 – 33

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยรวม

ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน โดยรวม (Y)	
	Pearson's Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X <sub>1</sub> )	.654 <sup>**</sup>	ปานกลาง
2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X <sub>2</sub> )	.754 <sup>**</sup>	สูง
3. ด้านแรงจูงใจ (X <sub>3</sub> )	.776 <sup>**</sup>	สูง
4. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X <sub>4</sub> )	.744 <sup>**</sup>	สูง
5. ด้านงบประมาณ (X <sub>5</sub> )	.870 <sup>**</sup>	สูง
ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวม (X)	.889 <sup>**</sup>	สูง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ( $r = 0.889$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้าน

เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านแรงจูงใจ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และด้านงบประมาณ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร  
ของโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน ด้านการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง ( $Y_1$ )	
	Pearson's Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ( $X_1$ )	.554 <sup>**</sup>	ปานกลาง
2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ( $X_2$ )	.687 <sup>**</sup>	ปานกลาง
3. ด้านแรงจูงใจ ( $X_3$ )	.624 <sup>**</sup>	ปานกลาง
4. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ( $X_4$ )	.663 <sup>**</sup>	ปานกลาง
5. ด้านงบประมาณ ( $X_5$ )	.782 <sup>**</sup>	สูง
ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวม (X)	.774 <sup>**</sup>	สูง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ( $Y_1$ ) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ( $r = 0.774$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านแรงจูงใจ และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านงบประมาณ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร  
 ของโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการพัฒนาและส่งเสริม  
 บุคลากร

ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน ด้านการพัฒนาและ ส่งเสริมบุคลากร (Y <sub>2</sub> )	
	Pearson's Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X <sub>1</sub> )	.615 **	ปานกลาง
2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X <sub>2</sub> )	.741 **	สูง
3. ด้านแรงจูงใจ (X <sub>3</sub> )	.753 **	สูง
4. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X <sub>4</sub> )	.745 **	สูง
5. ด้านงบประมาณ (X <sub>5</sub> )	.835 **	สูง
ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวม (X)	.864 **	สูง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร (Y<sub>2</sub>) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r = 0.864) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านแรงจูงใจ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และด้านงบประมาณ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยตัดสรรทางการบริหาร  
ของโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปัจจัยตัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน (Y <sub>3</sub> )	
	Pearson's Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X <sub>1</sub> )	.579 <sup>**</sup>	ปานกลาง
2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X <sub>2</sub> )	.636 <sup>**</sup>	ปานกลาง
3. ด้านแรงจูงใจ (X <sub>3</sub> )	.718 <sup>**</sup>	สูง
4. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X <sub>4</sub> )	.637 <sup>**</sup>	ปานกลาง
5. ด้านงบประมาณ (X <sub>5</sub> )	.762 <sup>**</sup>	สูง
ปัจจัยตัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวม (X)	.781 <sup>**</sup>	สูง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 พบว่า ปัจจัยตัดสรรทางการบริหารของโรงเรียนทั้งโดยรวม  
และรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลใน  
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการประเมินผล  
การปฏิบัติงาน (Y<sub>3</sub>) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ใน  
ระดับสูง (r=0.781) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร  
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์  
อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านแรงจูงใจและด้านงบประมาณ มีความสัมพันธ์อยู่ใน  
ระดับสูง



ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร  
 ของโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการดำเนินการทางวินัย  
 และการลงโทษ

ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน ด้านการดำเนินการทาง วินัยและการลงโทษ (Y <sub>4</sub> )	
	Pearson's Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X <sub>1</sub> )	.600 **	ปานกลาง
2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X <sub>2</sub> )	.647 **	ปานกลาง
3. ด้านแรงจูงใจ (X <sub>3</sub> )	.692 **	ปานกลาง
4. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X <sub>4</sub> )	.633 **	ปานกลาง
5. ด้านงบประมาณ (X <sub>5</sub> )	.750 **	สูง
ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวม (X)	.778 **	สูง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน ทั้งโดยรวม  
 และรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลใน  
 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการดำเนินการ  
 ทางวินัยและการลงโทษ (Y<sub>4</sub>) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์  
 อยู่ในระดับสูง ( $r = 0.788$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร  
 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านแรงจูงใจ และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ  
 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านงบประมาณ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

6. การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร อย่างน้อย  
 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต  
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

และครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ดังตาราง 34 – 38

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน  
ที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน  
โดยรวม

ตัวแปร พยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	S.E.	$\beta$	t	Sig.
ด้าน งบประมาณ (X <sub>5</sub> )	0.870	0.756	0.755	0.509	0.045	0.515	11.240**	.000
ด้านแรงจูงใจ (X <sub>3</sub> )	0.892	0.795	0.794	0.218	0.036	0.229	6.107**	.000
ด้าน เทคโนโลยี สารสนเทศ (X <sub>2</sub> )	0.900	0.810	0.809	0.191	0.037	0.187	5.140**	.000
ด้านภาวะ ผู้นำของ ผู้บริหาร (X <sub>1</sub> )	0.902	0.813	0.811	0.073	0.035	0.071	2.113*	.035

$\alpha = 0.036$       S.E.est = 0.229

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 34 พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4  
ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณ ( $X_5$ ) ด้านแรงจูงใจ ( $X_3$ ) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ( $X_2$ ) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ( $X_1$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านงบประมาณ ( $X_5$ ) รองลงมา คือ ด้านแรงจูงใจ ( $X_3$ ) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ( $X_2$ ) และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ( $X_1$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยสหสัมพันธ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.515, 0.229, 0.187 และ 0.071 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ได้ร้อยละ 81.10 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ เท่ากับ  $\pm 0.229$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.036 + 0.509 (X_5) + 0.218 (X_3) + 0.191 (X_2) + 0.073 (X_1)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.515 (Z_{x5}) + 0.229 (Z_{x3}) + 0.187 (Z_{x2}) + 0.071 (Z_{x1})$$

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยคัตสรรทางการบริหารของโรงเรียนที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	S.E.	$\beta$	t	Sig.
ด้านงบประมาณ ( $X_5$ )	0.782	0.612	0.610	0.623	0.049	0.597	12.740**	.000
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ( $X_2$ )	0.802	0.644	0.641	0.278	0.051	0.258	5.498**	.000

$\alpha = 0.438$       S.E.est = 0.333

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านงบประมาณ ( $X_5$ ) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ( $X_2$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านงบประมาณ ( $X_5$ ) รองลงมา คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ( $X_2$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยสหสัมพันธ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.597, และ 0.258 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ได้ร้อยละ 64.10 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ เท่ากับ  $\pm 0.333$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.438 + 0.623 (X_5) + 0.278 (X_2)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.438 (Z_{x_5}) + 0.258 (Z_{x_2})$$

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน ที่มีอำนาจในการพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร

ตัวแปร พยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	S.E.	$\beta$	t	Sig.
ด้าน งบประมาณ ( $X_5$ )	0.835	0.697	0.696	0.472	0.056	0.439	8.433**	.000
ด้าน เทคโนโลยี สารสนเทศ ( $X_2$ )	0.859	0.738	0.736	0.238	0.045	0.215	5.243**	.000

ตาราง 36 (ต่อ)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	S.E.	$\beta$	t	Sig.
ด้านแรงจูงใจ (X <sub>3</sub> )	0.870	0.757	0.755	0.199	0.045	0.193	4.420**	.000
ด้าน บรรยากาศ และ วัฒนธรรม องค์การ (X <sub>4</sub> )	0.873	0.763	0.760	0.137	0.051	0.124	2.672**	.008

$\alpha = -0.23$                       S.E.est = 0.280

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการดำเนินงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านงบประมาณ (X<sub>5</sub>) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X<sub>2</sub>) ด้านแรงจูงใจ (X<sub>3</sub>) และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X<sub>4</sub>)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านงบประมาณ (X<sub>5</sub>) รองลงมา คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X<sub>2</sub>) ด้านแรงจูงใจ (X<sub>3</sub>) และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X<sub>4</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยสหสัมพันธ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.439, 0.215, 0.193 และ 0.124 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการดำเนินงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้ร้อยละ 76 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ เท่ากับ  $\pm 0.280$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = -0.23 + 0.472 (X_5) + 0.238 (X_2) + 0.199 (X_3) + 0.137 (X_4)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน  
ได้ดังนี้

$$Z' = 0.439 (Z_{x_5}) + 0.215 (Z_{x_2}) + 0.193 (Z_{x_3}) + 0.124 (Z_{x_4})$$

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยตัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน  
ที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน  
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปร พยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	S.E.	β	t	Sig.
ด้าน งบประมาณ (X <sub>5</sub> )	0.762	0.580	0.579	0.547	0.053	0.510	10.410**	.000
ด้านแรงจูงใจ (X <sub>3</sub> )	0.796	0.633	0.631	0.352	0.051	0.341	6.966**	.000

$$a = 0.473 \quad S.E.est = 0.347$$

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 พบว่า ปัจจัยตัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน  
2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ โดยมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านงบประมาณ (X<sub>5</sub>) และ ด้านแรงจูงใจ (X<sub>3</sub>)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านงบประมาณ (X<sub>5</sub>) รองลงมา คือ ด้าน  
แรงจูงใจ (X<sub>3</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยสหสัมพันธ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.510 และ  
0.341 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหาร  
งานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ได้ร้อยละ  
63.10 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ เท่ากับ ±0.347

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.473 + 0.547 (X_5) + 0.352 (X_3)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน  
ได้ดังนี้

$$Z' = 0.510 (Z_5) + 0.341 (Z_3)$$

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน  
ที่มีอำนาจในการพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน  
ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

ตัวแปร พยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	S.E.	$\beta$	t	Sig.
ด้าน งบประมาณ (X <sub>5</sub> )	0.750	0.562	0.561	0.441	0.079	0.364	5.583**	.000
ด้านแรงจูงใจ (X <sub>3</sub> )	0.777	0.604	0.602	0.303	0.062	0.260	4.874**	.000
ด้านภาวะ ผู้นำของ ผู้บริหาร (X <sub>1</sub> )	0.783	0.614	0.610	0.172	0.060	0.136	2.837**	.005
ด้าน เทคโนโลยี สารสนเทศ (X <sub>2</sub> )	0.788	0.621	0.617	0.167	0.065	0.134	2.586**	.010

a = -0.398      S.E.est = 0.398

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน  
4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษได้ โดยมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านงบประมาณ ( $X_5$ ) ด้านแรงจูงใจ ( $X_3$ ) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ( $X_1$ ) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ( $X_2$ )

แปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านงบประมาณ ( $X_5$ ) รองลงมา คือ ด้านแรงจูงใจ ( $X_3$ ) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ( $X_1$ ) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ( $X_2$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยสหสัมพันธ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.364, 0.260, 0.136 และ 0.134 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ได้ร้อยละ 61.70 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ เท่ากับ  $\pm 0.398$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = -0.398 + 0.441 (X_5) + 0.303 (X_3) + 0.172 (X_1) + 0.167 (X_2)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.364 (Z_5) + 0.260 (Z_3) + 0.136 (Z_1) + 0.134 (Z_2)$$

### **ตอนที่ 3 แนวทางพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ**

ผลการศึกษาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ทั้ง 5 ด้าน พบว่ามี 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวมได้ คือ ด้านงบประมาณ ด้านแรงจูงใจ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ดังตาราง 39



ตาราง 39 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียนที่มีอำนาจในการพยากรณ์  
ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย

ตัวแปรพยากรณ์	ตัวแปรเกณฑ์ประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคลในโรงเรียน
1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ( $X_1$ )	✓
2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ( $X_2$ )	✓
3. ด้านแรงจูงใจ ( $X_3$ )	✓
4. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ( $X_4$ )	×
5. ด้านงบประมาณ ( $X_5$ )	✓

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์ × หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 39 พบว่าปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านแรงจูงใจ และด้านงบประมาณ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนโดยรวมได้ และปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ไม่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนโดยรวม

แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย ในด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน ผู้วิจัยนำปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อไปหาแนวทางในการพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา สังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนา และนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย ด้านงบประมาณ

ตั้งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ต้องมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน มีการประสานงาน และการกำหนดเป้าหมายให้มีประสิทธิภาพ มีความยุติธรรม มีการบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตรวจสอบได้...”

(นิพนธ์ ศรีลาศักดิ์, สัมภาษณ์, 23 มกราคม 2566)

“...โรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี จัดทำโครงการวางแผนการใช้งบประมาณให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทโรงเรียน แต่งตั้งผู้รับผิดชอบโครงการอย่างชัดเจนและดำเนินการตามโครงการเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่นักเรียนอย่างสูงสุด...”

(ทักษิณา ปัทม, สัมภาษณ์, 23 มกราคม 2566)

“...งบประมาณเป็นสิ่งสำคัญจำเป็น ควรจัดไว้ในแผนปฏิบัติการของโรงเรียน มีการสนับสนุนส่งเสริม การอบรมพัฒนาบุคลากร การศึกษาดูงาน รวมถึงการสนับสนุนงบประมาณเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร...”

(กานต์ นักร้อง, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2566)

“...สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร อบรมมาแล้วต้องนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนเป็นหลักเพื่อให้นักเรียนมีการพัฒนาที่ดีขึ้น และต้องพัฒนาด้านอุปนิสัยของผู้เรียนด้วย ให้นักเรียนรู้เป้าหมายของตนเอง...”

(เผย สุพรรณโมก, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2566)

“...จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา จัดทำแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ บริหารงบประมาณตามแผน ควบคุมตรวจสอบประเมินผล การใช้จ่ายงบประมาณ...”

(ชญานิต ประเทพา, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2566)

“...งบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร งบประมาณใช้ตามขนาดของโรงเรียน มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากการได้มาของงบประมาณ ถูกจำกัดด้วยขนาดของโรงเรียน จึงต้องมีการดำเนินการเพื่อให้ได้งบประมาณเพิ่ม โดยการสร้างความน่าเชื่อถือ อาจมีงบประมาณจากหน่วยงานอื่น เช่น การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และมีหน่วยตรวจสอบภายในเพื่อตรวจสอบการใช้งบประมาณ...”

(พิเชษฐ มหาวงศ์, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2566)

“...วางแผนการใช้งบประมาณซึ่งต้องนำสู่นักเรียน 70% ถ้าไม่เพียงพอต่อระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา เช่นการทำผ้าป่าเพื่อการศึกษา...”

(ปริสา ลมงาม, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2566)

“...งบประมาณเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากความไม่ชัดเจนในเรื่องของตัวโครงสร้างงานบริหารบุคคลในโรงเรียน หรือความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับบุคลากรที่ทำหน้าที่หรือเครื่องมือครุภัณฑ์วัสดุที่จะมาสนับสนุนการทำงานยังไม่เพียงพอ จะต้องมีงบประมาณเพื่อใช้ในการทำงาน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2566)

“...ควรมีการวางระบบปฏิบัติงานด้านงบประมาณในกลุ่มบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ จัดทำแผนงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ในด้านงานบริหารบุคคล มีการควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ...”

(ศรีสงค์ สุวันรัตน์, สัมภาษณ์, 31 มกราคม 2566)

“...จัดสรรงบประมาณให้มีการอบรมบุคลากร สนับสนุนการดำเนินงานโครงการกิจกรรมต่าง ๆ มีการควบคุม ตรวจสอบ และมีการประเมินผล การใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2566)

แนวทางการพัฒนาปัจจัยตัดสรรทางการบริหาร ด้านงบประมาณที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จัดลำดับความสำคัญตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังตาราง 40

ตาราง 40 ตารางแสดงการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาปัจจัยต้นสังกัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน ด้านงบประมาณ ที่มีอำนาจในการพยากรณ์  
ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางพัฒนา	1. วัฒนธรรมที่สร้างได้	2. ทัศนคติที่ดี	3. การดำเนินงาน	4. ทรัพยากรบุคคล	5. ทรัพยากรบุคคล	6. ทัศนคติ	7. งบประมาณ	8. ระยะเวลา	9. ความสำเร็จ	10. ความสำเร็จ	ร้อยละ
1. เครื่องมือคุณวุฒิที่จะมาสนับสนุนการทำงานยังไม่เพียงพอ จะต้องมีการประเมินผลในการทำงาน	✓			✓				✓		✓	20.00
2. ควรมีการควบคุม ตรวจสอบ และมีการประเมินผล การใช้จ่ายงบประมาณ				✓		✓			✓	4	40.00
3. ควรมีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา					✓	✓	✓			2	20.00
4. ควรมีการวางแผนในการทำงาน มีการประสานงาน การกำหนดเป้าหมายให้มีประสิทธิภาพและมีความยุติธรรม	✓			✓	✓				✓	5	50.00
5. ควรมีการสนับสนุนส่งเสริม การอบรมพัฒนาบุคลากร การศึกษาดูงาน รวมถึงการสนับสนุนงบประมาณเพื่อส่งเสริม ความก้าวหน้าของบุคลากร										✓	30.00

จากตาราง 40 พบว่า แนวทางพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านงบประมาณ เรียงตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้

1. ควรมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน มีการประสานงาน การกำหนดเป้าหมายให้มีประสิทธิภาพ และมีความยุติธรรม
  2. ควรมีการควบคุม ตรวจสอบ และมีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ
  3. ควรมีการสนับสนุนส่งเสริม การอบรมพัฒนาบุคลากร การศึกษาดูงาน รวมถึงการสนับสนุนงบประมาณเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร
2. แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านแรงจูงใจ

ตั้งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ผู้บริหารต้องลดการเข้มงวดกับบุคลากร และเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้เหตุผลและความรับผิดชอบในงานของเขาให้มากขึ้น กระตุ้นให้บุคลากรลองทำงานใหม่ ๆ และงานที่มีความยากมากขึ้นซึ่งจะสร้างแรงจูงใจให้พยายาม การยอมรับ และการให้ข้อมูลย้อนกลับ หรือให้ได้รับทราบถึงผลการปฏิบัติงานก่อให้เกิดการจูงใจในการทำงาน...”

(นิพนธ์ ศรีลาศักดิ์, สัมภาษณ์, 23 มกราคม 2566)

“...ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพเมื่อมีโอกาส เข้ารับการอบรมและฝึกปฏิบัติตามความถนัดของแต่ละบุคคล ผู้บริหารมอบหมายงานให้รับผิดชอบดูแลความเรียบร้อยของนักเรียนให้อยู่ในระเบียบอีกทั้งยังส่งเสริมให้ครูส่งผลงานในด้านต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองและต่อยอดองค์ความรู้ให้กับนักเรียนและให้รางวัลเกียรติบัตรเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ...”

(ทักษิณา ปัทม, สัมภาษณ์, 23 มกราคม 2566)

“...กระตุ้นให้มีการพัฒนาตนเอง เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้งานที่หลากหลาย สร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากร...”

(กานต์ นักร้อง, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2566)

“...ส่งเสริมความสามารถให้พัฒนาในด้านวิชาชีพ สร้างความสามัคคี สร้างแรงจูงใจให้ทำงานเป็นทีม มีการรวมกลุ่มเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน...”

(เผย สุพรรณโมก, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2566)

“...ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในทุก ๆ ด้าน ผู้บริหารคือสัญลักษณ์ขององค์กร สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่บุคลากร ใช้หลักการคนสำคัญงานสำเร็จ สร้างทีมงานหนึ่งองค์กรหนึ่งทีม ยกย่องเชิดชูครูและวางเป้าหมายทิศทางการพัฒนาการร่วมกัน...”

(ชญาณี ประเทพา, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2566)

“...ผู้บริหารเป็นผู้นำโดยการกำหนดเป้าหมายและให้บุคลากรปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย ใช้หลักการ ครอบตน ครอบคน ครอบงาน เป็นแบบอย่างที่ดี มีความเป็นผู้นำและให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน ร่วมกันทำ สร้างความร่วมมือ สนับสนุนส่งเสริมทุกด้าน กล้าเป็นผู้นำและเป็นผู้ตาม เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นรับฟังความคิดเห็น เพื่อให้เกิดความไว้วางใจ และใช้อำนาจถูกต้องตามระเบียบ...”

(พิเชษฐ มหาวงค์, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2566)

“...ใช้การเสริมแรง เช่น วางคนให้เข้าทำงานดึงศักยภาพของบุคคล มองตาให้ได้ใจ ใช้การสนับสนุนส่งเสริม ต้องมีการชมเชยให้กำลังใจให้รู้สึกว่าเป็นที่รักและอยากพัฒนา ทุ่มเทปัญญาความคิดในการทำงาน...”

(ปริสา ลมงาม, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2566)

“...ต้องให้แรงจูงใจที่ดีกับครู มีการเชิญชวนครูที่จะมาร่วมงานให้ครูได้มองว่างานมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการในโรงเรียน งานนี้มีความสำคัญต่อคุณภาพของโรงเรียน ให้รางวัล ให้ความชอบที่สำคัญผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำมีเทคนิควิธีการในการสร้างแรงจูงใจ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2566)

“...ควรสร้างจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน สนับสนุน สิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ควรจัดระบบงานและมอบหมายงานตามความสามารถของครู รวมถึงสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูในโรงเรียน ...”

(ศรีสังข์ สุวันรัตน์, สัมภาษณ์, 31 มกราคม 2566)

“...สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาดูงานจากองค์กรที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีการสร้างจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู โดยมีการยกย่อง ชมเชย...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2566)

แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ด้านแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จัดลำดับความสำคัญตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ  
ดังตาราง 41

ตาราง 41 ตารางแสดงการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยต่อสรรทางการบริหารของโรงเรียน ด้านแรงจูงใจ ที่มีอำนาจในการพยากรณ์  
ประสิทธิภาพการบริการงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร

ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางพัฒนา	1. นพวิช ศรีลาศักดิ์	2. ทักษิณา ไทหม	3. กานต์ นัสสา	4. เมย์ สุพรรณไม้ม	5. ชญาภัฏ ประเสนา	6. พิเศษฐิ มหาวงศ์	7. ปรีชา สมงาม	8. ไชยา ภาวประไพ	9. ศรัณงค์ สุวรรณรัตน์	10. สายันต์ บุญใบ	ความถี่	ร้อยละ
<p>1. มีการเชิญชวนครูที่จะมาร่วมงาน ให้ครูได้มองกว้างมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการในโรงเรียน ที่สำคัญผู้บริหารต้องมีการผู้นำมีเทคนิควิธีการในการสร้างแรงจูงใจ</p> <p>2. สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาดูงานจากองค์กรที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีการสร้างจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน</p> <p>3. ให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานสนับสนุนส่งเสริมทุกด้านกล้าเป็นผู้นำและเป็นผู้ตาม เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น</p>					✓		✓	✓	✓	✓	4	40.00
						✓		✓		✓	4	40.00
				✓							2	20.00





จากตาราง 41 พบว่า แนวทางพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียนที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ด้านแรงจูงใจ เรียงตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้

1. ควรมีการเชิญชวนครูที่จะมาร่วมงาน ให้ครูได้มองว่างานมีความสำคัญ ต่อต่อการบริหารจัดการในโรงเรียน ที่สำคัญผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำมีเทคนิควิธีการในการสร้างแรงจูงใจ

2. ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาดูงานจากองค์กรที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีการสร้างจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน

3. ควรมีการส่งเสริมความสามารถให้พัฒนาในด้านวิชาชีพ สร้างความสามัคคี สร้างแรงจูงใจให้ทำงานเป็นทีม

3. แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ดังคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ศึกษาสภาพการบริหารและการจัดการคุณภาพ มีการบริหารและการจัดการการใช้งานที่เป็นระบบ มีการฝึกอบรมพัฒนาในการใช้เทคโนโลยี และมีการสนับสนุนไปสู่การใช้งานจริง...”

(นิพนธ์ ศรีลาศักดิ์, สัมภาษณ์, 23 มกราคม 2566)

“...ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้ใช้เทคโนโลยีประกอบการจัดการเรียนการสอนจัดทำสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้แก่ครู นักเรียนและผู้มาใช้บริการ จัดครูที่มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีให้ดำเนินการในการใช้สื่อต่าง ๆ...”

(ทักษิณา ปัทม, สัมภาษณ์, 23 มกราคม 2566)

“...จัดข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน ตรวจสอบค้นหาได้ง่ายมี  
เจ้าหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน และครูทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ จัดงบประมาณที่เพียงพอ  
และเหมาะสม ส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีทั้งในด้านการจัดการเรียนรู้ และการ  
จัดระบบบริหารงานบุคคล...”

(กานต์ นักร้อง, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2566)

“...ปัจจุบันทุกคนทราบเรื่องเทคโนโลยีอยู่แล้วส่งเสริมอำนวยความสะดวก  
สะดวกให้รู้จักนำมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษา...”

(เผย สุพรรณโมก, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2566)

“...ภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนาบุคลากร  
เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ นำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและงานด้าน  
ต่าง ๆ ของสถานศึกษา นิเทศกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง และจัดซื้ออุปกรณ์เทคโนโลยีให้  
บุคลากรใช้ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนางาน...”

(ชญาณิต ประเทพา, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2566)

“...สนับสนุนในด้านเทคโนโลยีซึ่งมีข้อจำกัดในการจัดสรรงบประมาณ  
จากรัฐ เขตพื้นที่เป็นตัวกลางในการดำเนินการ ครูและผู้บริหารต้องเก่งเทคโนโลยี การใช้  
ระบบฐานข้อมูลต่าง ๆ และมีการจัดฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรในการดูแลระบบ ผู้บริหาร  
และทีมงานต้องส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีให้เป็น...”

(พิเชษฐ มหาวงศ์, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2566)

“...มีการส่งเสริมสนับสนุนให้รู้ทันเทคโนโลยี มีการอบรมพัฒนานำสื่อ  
เทคโนโลยีมาใช้ มีการอบรมพัฒนาบุคลากรเช่นการอบรมออนไลน์หรืออบรมในด้าน  
เทคโนโลยี...”

(ปริสา ลมงาม, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2566)

“...ต้องจัดหาทั้งอุปกรณ์และบุคลากรให้มีความพร้อมสำหรับการทำงาน นำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน จัดทำบัญชีบุคลากรมีข้อมูลในการบริหารจัดการ การกำหนดอัตรากำลัง มีฐานข้อมูลของบุคลากร และการรวบรวมสถิติข้อมูล รวมถึงการนำเสนอข้อมูลให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2566)

“...พัฒนาบุคลากรให้ใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศในการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียนมากที่สุด พัฒนาครูที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล ให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ศรีสัจด์ สุวันรัตน์, สัมภาษณ์, 31 มกราคม 2566)

“...ศึกษาแนวทางจากนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง มีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศ และมีผู้รับผิดชอบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียน...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2566)

แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จัดลำดับความสำคัญตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังตาราง 42



ตาราง 42 (ต่อ)

ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนา	1. อนุมัติ ครุภัณฑ์	2. ทัศนศึกษา	3. การสนทนากลุ่ม	4. เสนอสรุปกรณีศึกษา	5. ศึกษารูปแบบ	6. ศึกษารูปแบบ	7. ปรึกษา	8. ปรึกษา	9. ปรึกษา	10. ปรึกษา	ความถี่	ครั้ง
6. จัดข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน ตรวจสอบค้นหาได้ง่าย มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน และครูทุกคนสามารถเข้าถึง ข้อมูลได้			✓								1	10.00
7. จัดครูที่มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ให้ดำเนินการในการใช้สื่อต่าง ๆ	✓										1	10.00

จากตาราง 42 พบว่า แนวทางพัฒนาปัจจัยคัตสรรทางการบริหารของโรงเรียนที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เรียงตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้

1. ควรศึกษาแนวทางจากนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง มีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศ
2. ผู้บริหารและทีมงานต้องส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีให้เป็น
3. ควรนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน
4. แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัตสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ตั้งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ผู้บริหารมีบทบาทในการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีบทบาทในการสนับสนุน สภาพแวดล้อมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของครูที่มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เน้นการทำงานแบบร่วมมือ...”

(นิพนธ์ ศรีลาศักดิ์, สัมภาษณ์ 23 มกราคม 2566)

“...ผู้บริหารควรมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีความเด็ดขาดชัดเจน รู้จักและเข้าใจสามารถมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถของบุคลากร เป็นผู้นำกล้าและผู้ฟังที่ดี วางตัวเป็นกลางสามารถร่วมงานกับทุก ๆ คนได้...”

(ทักษิณา ปัทม, สัมภาษณ์, 23 มกราคม 2566)

“...จัดฝึกอบรมให้แก่ผู้บริหารฝ่ายบุคคลและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ ผู้บริหารสามารถจัดคนให้เหมาะสมกับงาน ตามความสามารถ ครอบตน ครอบคน ครอบงาน คุณคนได้ ใช้คนเป็น มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ...”

(กานต์ นักร้อง, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2566)

“...ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาด้านต่างๆ เป็นผู้นำทั้ง 4 งาน สามารถแนะนำเพื่อให้แนวทางการทำงานแก่บุคลากรได้ สามารถใช้คนให้ถูกกับงาน มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือและต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในทุก ๆ ด้าน...”

(เผย สุพรรณโมก, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2566)

“...ผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการโดยมีเป้าหมายอยู่ที่การสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพมีความรู้และมีคุณธรรม ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในทุก ๆ ด้าน และกำหนดเป้าหมายแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนมุ่งที่ตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ...”

(ชญาณิต ประเทพา, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2566)

“...ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่น สร้างองค์กรให้เกิดการมีส่วนร่วม ให้แสดงความคิดเห็น ทำในสิ่งที่ดีเป็นแบบอย่างที่ดี ไม่เฉพาะผู้บริหารโรงเรียนทุกคนต้องมีความเป็นผู้นำด้วย...”

(พิเชษฐ มหาวงศ์, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2566)

“...ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำความคิด นำการพัฒนาสนับสนุนทุกด้าน ทำสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น มีการพูดคุย เพื่อแก้ปัญหา และแก้ไขปัญหาตามขั้นตอนกระบวนการอย่างรวดเร็ว...”

(ปริสา ลมงาม, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2566)

“...สามารถบริหารจัดการบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่ง มองเห็นโครงสร้างของงานมีความชัดเจนในระบบเชิงการบริหาร เป็นแบบอย่างที่ดี มีการประสานงาน ใช้หลักเหตุผลในการทำงาน เข้าใจศาสตร์การบริหารและเลือกใช้ทฤษฎีการบริหารที่เหมาะสม มีความรู้ความสามารถในการทำงาน มีเทคนิควิธีการในการสร้างแรงจูงใจ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2566)



“...ผู้บริหารต้องวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของบุคลากร ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน บริหารจัดการภายในโรงเรียน โดยการประสานงานกับบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ...”

(ศรีสังข์ สุวันรัตน์, สัมภาษณ์, 31 มกราคม 2566)

“...ศึกษาจากองค์กรที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ด้านภาวะผู้นำ การแสดงออกของผู้บริหาร ที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการบริหารงานบุคลากร...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2566)

แนวทางการพัฒนาปัจจัยค้ำสรรทางการบริหาร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จัดลำดับความสำคัญตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังตาราง 43

ตาราง 43 แสดงการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยศัตรูทางการบริหารของโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่มีอำนาจในการพยากรณ์  
ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร

ผู้เชี่ยวชาญ	แนวทางการพัฒนา										รวม
	1. วัฒนธรรม	2. ทัศนคติ	3. การศึกษา	4. ทรัพยากร	5. วิทยาการ	6. วิชาชีพ	7. ความสำเร็จ	8. ระยะเวลา	9. ความสำเร็จ	10. ความสำเร็จ	
1. ผู้นำสามารถบริหารจัดการบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่ง								✓		1	10.00
2. ผู้นำมองเห็นโครงสร้างของงาน มีความชัดเจนในระบบเชิงการบริหาร								✓		1	10.00
3. ผู้นำควรเป็นแบบอย่างที่ดี				✓				✓		4	40.00
4. ควรมีการประสานงาน								✓		2	20.00
5. ใช้หลักเหตุผลในการทำงาน								✓		2	20.00
6. เข้าใจศาสตร์การบริหารและเลือกใช้ทฤษฎีการบริหารที่เหมาะสม									✓	1	10.00
7. มีความรู้ความสามารถในการทำงาน									✓	1	10.00

ตาราง 43 (ต่อ)

ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนา	1. พิมพ์คำสั่งการ	2. ทักษะผู้นำ	3. การนำคำสั่ง	4. เมล็ดพันธุ์	5. ทรัพยากร	6. วัตถุประสงค์	7. ระยะเวลา	8. วัตถุประสงค์	9. วัตถุประสงค์	10. วัตถุประสงค์	จำนวน	ร้อยละ
8. ผู้นำมีเทคนิควิธีการในการสร้างแรงจูงใจ	✓							✓		1	10.00	
9. ครรทีศึกษากองคกรที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ด้านภาวะผู้นำ									✓	1	10.00	
10. ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่น สร้างองค์การให้เกิด การมีส่วนร่วม ให้แสดงความคิดเห็น				✓			✓			2	20.00	
11. ผู้นำต้องมีบทบาทในการกำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	✓	✓			✓					3	30.00	
12. ครรสร้างสภาพแวดล้อมบรรยากาศการทำงาน ที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	✓						✓			2	20.00	
13. ผู้บริหารสามารถจัดคนให้เหมาะสมกับงาน		✓	✓							3	30.00	
14. มีความรับผิดชอบตนเองและสังคม			✓							1	10.00	
15. สามารถแนะนำเพื่อให้แนวทางการทำงาน แก่บุคลากรได้				✓						2	20.00	

จากตาราง 43 พบว่า แนวทางพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร เรียงตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้

1. ผู้นำต้องมีบทบาทในการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน
2. ผู้บริหารสามารถจัดคนให้เหมาะสมกับงาน
3. ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่น สร้างองค์กรให้เกิดการมีส่วนร่วม ให้แสดงความคิดเห็น และสามารถให้คำแนะนำเพื่อเป็นแนวทางการทำงานแก่บุคลากรได้

แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ที่ควรได้รับการพัฒนามี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านงบประมาณ ควรมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน มีการประสานงาน การกำหนดเป้าหมายให้มีประสิทธิภาพ และมีความยุติธรรม ควรมีการควบคุม ตรวจสอบ และมีการประเมินผล การใช้จ่ายงบประมาณ และควรมีการสนับสนุนส่งเสริม การอบรมพัฒนาบุคลากร การศึกษาดูงาน รวมถึงการสนับสนุนงบประมาณเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร 2) ด้านแรงจูงใจ ควรมีการเชิญชวนครูที่จะมาร่วมงาน ให้ครูได้มองว่างานมีความสำคัญ ต่อต่อการบริหารจัดการในโรงเรียน ที่สำคัญผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำมีเทคนิควิธีการ ในการสร้างแรงจูงใจ ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาดูงานจากองค์กรที่มีการปฏิบัติ ที่เป็นเลิศ มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีการสร้าง จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน และมีการส่งเสริมความสามารถให้พัฒนาในด้าน วิชาชีพ สร้างความสามัคคี สร้างแรงจูงใจให้ทำงานเป็นทีม 3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรศึกษาแนวทางจากนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง มีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศ ผู้บริหารและทีมงานต้องส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยี ให้เป็น และควรนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน 4) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน สามารถจัดคนให้เหมาะสมกับงาน สร้างองค์กรให้เกิดการมีส่วนร่วม และสามารถให้คำแนะนำเพื่อเป็นแนวทางการทำงานแก่บุคลากรได้

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และนำเสนอ ข้อเสนอแนะดังนี้

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

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยคัตสรรทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ปัจจัยคัตสรรทางการบริหารด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยคัตสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

### สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยคัตสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยคัตสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน

4. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน

5. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

#### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 2,709 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 210 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,499 คน จากทั้งหมด 246 โรงเรียน (ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

#### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2565 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 338 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ ในที่นี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 151 คน และครูผู้สอน จำนวน 189 คน จากโรงเรียน 151 โรงเรียน

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นจากการศึกษาหลักการ กรอบแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านแรงจูงใจ 4) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และ 5) ด้านงบประมาณ และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 2) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร 3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 4) ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Rating Scale) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญในอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร จำนวน 1 คน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้างและด้านเนื้อหา ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม ด้านการใช้ภาษา และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร จำนวน 50 ชุด ซึ่งไม่ใช่ตัวอย่าง วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน เท่ากับ 0.95 และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน รายข้ออยู่ระหว่าง 0.27 – 0.77



และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนเท่ากับ 0.97 และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนรายชื่ออยู่ระหว่าง 0.23 – 0.90

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูพาน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูพาน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และแบบออนไลน์

#### 6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

6.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายชื่อตามเกณฑ์ที่กำหนด

6.3 นำคะแนนที่ได้ ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

6.4 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูพาน โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

#### 7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

##### 7.1 สถิติพื้นฐาน

7.1.1 ร้อยละ (Percentage)

7.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

7.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

## 7.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

7.2.1 การตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้ในการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

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

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

## 7.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

7.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

7.3.2 สมมติฐานข้อ 3 และ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ใช้สถิติทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples

7.3.3 สมมติฐานข้อ 3 และ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé 's Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

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

7.3.5 สมมติฐานข้อ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษามุกดาหาร

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล ถ้าผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร  
ของโรงเรียนด้านใดสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จะนำปัจจัยคัดสรรทางการ  
บริหารด้านนั้น ๆ มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาและนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ  
จำนวน 10 คน แล้วสรุปเป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ  
บริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร  
สรุปผลได้ ดังนี้

1. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน  
โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนก  
ตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า
  - 3.1 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน  
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน  
ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านงบประมาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

3.3 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไป ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวม อยู่ในระดับสูง ( $r = 0.889$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหารได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณ ( $X_5$ ) ด้านแรงจูงใจ ( $X_3$ ) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ( $X_1$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านงบประมาณ ( $X_5$ ) รองลงมา คือ ด้านแรงจูงใจ ( $X_3$ ) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ( $X_2$ ) และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ( $X_1$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยสหสัมพันธ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.515, 0.229, 0.187 และ 0.071 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ได้ร้อยละ 81.10 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ เท่ากับ  $\pm 0.229$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y' = 0.036 + 0.509 (X_5) + 0.218 (X_3) + 0.191 (X_2) + 0.073 (X_1)$$

$$Z' = 0.515 (Z_{x5}) + 0.229 (Z_{x3}) + 0.187 (Z_{x2}) + 0.071 (Z_{x1})$$

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ที่ต้องได้รับการพัฒนา สรุปจากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ มีจำนวน 4 ด้าน ดังนี้

#### 7.1 ด้านงบประมาณ

7.1.1 ควรมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน มีการประสานงาน การกำหนดเป้าหมายให้มีประสิทธิภาพ และมีความยุติธรรม

7.1.2 ควรมีการควบคุม ตรวจสอบ และมีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ

7.1.3 ควรมีการสนับสนุนส่งเสริม การอบรมพัฒนาบุคลากร การศึกษาดูงาน รวมถึงการสนับสนุนงบประมาณเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร

## 7.2 ด้านแรงจูงใจ

7.2.1 ควรมีการเชิญชวนครูที่จะมาร่วมงาน ให้ครูได้มองว่างานมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการในโรงเรียน ที่สำคัญผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ มีเทคนิควิธีการในการสร้างแรงจูงใจ

7.2.2 ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาดูงานจากองค์กรที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีการสร้างจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน

7.2.3 ควรมีการส่งเสริมความสามารถให้พัฒนาในด้านวิชาชีพ สร้างความภาคภูมิใจ สร้างแรงจูงใจให้ทำงานเป็นทีม

## 7.3 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

7.3.1 ควรศึกษาแนวทางจากนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง มีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศ

7.3.2 ผู้บริหารและทีมงานต้องส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีให้เป็น

7.3.3 ควรนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

## 7.4 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

7.4.1 ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

7.4.2 ผู้บริหารสามารถจัดคนให้เหมาะสมกับงาน

7.4.3 ควรนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

7.4.4 ควรสร้างสภาพแวดล้อมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

7.4.5 สามารถแนะนำเพื่อให้แนวทางการทำงานแก่บุคลากรได้

## อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และด้านงบประมาณตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเพราะว่า ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล แสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถในการบริหาร สามารถนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน ประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ มีการจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ดี มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม เปิดโอกาสยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ของบุคลากร โดยทุกคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้เกียรติและเกื้อกูลกัน มีการจัดทำแผนงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการประมาณการค่าใช้จ่ายล่วงหน้า โดยต้องจัดการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน มีการควบคุม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ อีกทั้งสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการบริหารงานบุคคล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปราณี สาไพรัตน์ (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยของ เด็ก อ่อนพุ่ม (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยของ ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 31) ได้ศึกษา ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการ วิจัย พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเพราะว่า มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินโดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน มีเกณฑ์การปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและชัดเจน ในการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยใช้วิธีการสังเกต จดบันทึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และบรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้รับบำเหน็จความชอบ คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ การเลื่อนเงินเดือน มีการแต่งตั้ง การย้าย การโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว โดยดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงกระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร โดยจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา กำหนดคุณสมบัติของบุคคลตามความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน เพื่อช่วยให้องค์การจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต ทำให้สามารถปฏิบัติการกิจขององค์กรได้บรรลุเป้าหมาย และการดำเนินการที่จะเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ประสบการณ์ ความชำนาญและความสามารถของบุคคลที่ได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ภายในองค์กร เช่น การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านการบริหารงานบุคคล และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับผลการวิจัยของชนมณี ศิลาณุกิจ (2559, หน้า 35) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ



วิภาดา สารัมย์ (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา จึงทำให้มีความคิดเห็นในด้านภาวะผู้นำมากกว่าครูผู้สอนที่มีหน้าที่รับนโยบายแล้วนำไปปฏิบัติ ส่วนในด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนมีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี มีระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์มีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศ และมีผู้รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียน มีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานและการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายร่วมกัน โดยมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีการจัดระบบงานและมอบหมายงานตามความสามารถของครู มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู โดยมีการยกย่องชมเชย ครูที่มีผลงานดีเด่นและสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน รวมถึงการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เป็นมิตร รวมถึงการวางแผน การใช้งบประมาณโดยมีการจัดการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน มีการควบคุม ตรวจสอบ และมีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ และสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการบริหารงานบุคคล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปราณี สาโพธิ์วัน (2558, หน้า 171) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

สถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างจากบุคลากรทางการศึกษา ด้านภาวะผู้นำภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสูงกว่าบุคลากรทางการศึกษา

3.2 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านงบประมาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า งบประมาณที่นำมาใช้เพื่อการบริหารงานของสถานศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลางถูกจำกัดด้วยจำนวนนักเรียน ซึ่งโรงเรียนที่มีนักเรียนมากกว่าย่อมได้รับการจัดสรรที่มากกว่า รวมถึงการบริหารจัดการด้านงบประมาณในโรงเรียน ที่มีงบประมาณมากต้องมีการจัดทำแผนงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการประเมินการค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน โดยต้องจัดการอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ซึ่งโรงเรียนจะต้องมีการวางแผนงบประมาณ ควบคุม ตรวจสอบ และมีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ อีกทั้งสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการบริหารงานบุคคล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศุภมาศ ราชวัตร (2564, หน้า 136) ผลการเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านงบประมาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและ

ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี เข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา รวมถึงปัจจัยคัดสรรทางการบริหารต่าง ๆ ที่จำเป็นในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อีกทั้งยังผ่านการปฏิบัติงานที่หลากหลายทำให้มีประสบการณ์มาก จึงทำให้มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศุภมาศ ราชวัตร (2564, หน้า 140 – 143) ผลการเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ดังนั้นทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่างมีเป้าหมายในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 31) ได้ศึกษา ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

4.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า จำนวนบุคลากรถูกจำกัดด้วยขนาดของโรงเรียน

ซึ่งโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่กว่าย่อมมีบุคลากรมากกว่า ในการดำเนินการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความชำนาญและความสามารถของบุคลากร เช่น การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านการบริหารงานบุคคล และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่กว่าย่อมมีความพร้อมและมีโอกาสในการพัฒนาส่งเสริมบุคลากรได้ดีกว่า สอดคล้องกับผลการวิจัยของประภาส จิตร์ศิลป์ (2561, หน้า 31) ได้ศึกษา ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนจำแนกตามสถานภาพการจำแนกตามขนาดโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ยังไม่มีความชัดเจนในด้านการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ทำให้ผู้ที่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากรในโรงเรียน การดูแล การพัฒนา การตอบแทน การบำรุงรักษา และการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่โรงเรียน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สงกรานต์ ตะโคตม (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า พบว่า 1) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง หน่วยงานต้นสังกัด โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ส่วนการจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไชยกุล (2562, หน้า 71 – 72) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3 ปีการศึกษา 2561 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3 โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 9 ด้าน พบว่า ด้านการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพและการขอรับใบอนุญาตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ไม่แตกต่างกัน

5. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรโดยรวม อยู่ในระดับสูง ( $r = 0.889$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านแรงจูงใจ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และด้านงบประมาณ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ต่างมีมุมมองที่คล้ายกันว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารต่าง ๆ ย่อมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนต้องอาศัยปัจจัยคัดสรรทางการบริหารต่าง ๆ มาสนับสนุนให้การบริหารมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปราณี สาโพวัน (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เด็ก อ่อนพุ่ม (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล

ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลิขิต สุขพวง (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 42 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กันทางบวกมีค่า ระหว่าง 0.43 – 0.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน พบว่า ด้านเทคโนโลยี ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านงบประมาณ และด้านนโยบายและการปฏิบัติ เป็นตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ร่วมกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตากด้าหาร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตากด้าหารได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณ ( $X_5$ ) ด้านแรงจูงใจ ( $X_3$ ) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ( $X_2$ ) และมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ( $X_1$ ) ตัวแปรที่มีอำนาจ พยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านงบประมาณ ( $X_5$ ) รองลงมา คือ ด้านแรงจูงใจ ( $X_3$ ) ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ ( $X_2$ ) และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ( $X_1$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยสหสัมพันธ์ ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.515, 0.229, 0.187 และ 0.071 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากด้าหาร ได้ร้อยละ 81.10 และมีความคลาดเคลื่อนของการ พยากรณ์ เท่ากับ  $\pm 0.229$

จากผลการวิจัยพบว่าตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคลในโรงเรียนโดยรวมได้ มีทั้งหมด 4 ด้านประกอบด้วย ด้านงบประมาณด้านแรงจูงใจ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียน ที่ประสบความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคลจะต้องอาศัยปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ต่าง ๆ ที่สำคัญเลยคือ ด้านงบประมาณที่เป็นสิ่งสำคัญจำเป็นเนื่องจากความไม่ชัดเจน ในเรื่องของตัวโครงสร้างงานบริหารบุคคลในโรงเรียนหรือความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับบุคลากร ที่ทำหน้าที่หรือเครื่องมือครุภัณฑ์วัสดุที่จะมาสนับสนุนการทำงานยังไม่เพียงพอ จะต้องมี

งบประมาณ เพื่อสนับสนุนในการทำงาน รวมถึงการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีการสร้างจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีการจัดระบบงานและมอบหมายงานตามความสามารถของครู มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู โดยมีการยกย่อง ชมเชย ครูที่มีผลงานดีเด่นและสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน ทั้งนี้เพราะความสามารถเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ บุคคลควรต้องปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและความพยายาม ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็เมื่อบุคคลเกิดแรงจูงใจ และการทำงานโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมและพร้อมใช้งาน มีระบบสารสนเทศ และฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์มีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศ และมีผู้รับผิดชอบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนรวมถึงการพัฒนาครูที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคลให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการ มีการจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการบริหารงานบุคคลและมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำมีความรู้ ความสามารถในการบริหารสามารถนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีลักษณะเด่นในด้านต่าง ๆ เช่น เป็นผู้นำในด้านการจัดระบบในด้านวิชาการ ในด้านการบริหารจัดการ ในด้านสังคมและชุมชน และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษานั้นเป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปราณี สภาไพรวรรณ (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านลักษณะบุคลากร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ ด้านแรงจูงใจของบุคลากรในองค์การ และด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เค็ก อ่อนพุ่ม (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ด้านนโยบายและการปฏิบัติ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านงบประมาณ ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านเทคโนโลยี อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลิขิต สุขพวง (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหาร งานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กันทางบวก มีค่าระหว่าง 0.43 – 0.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน พบว่า ด้านเทคโนโลยี ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านงบประมาณ และด้านนโยบายและการปฏิบัติ เป็นตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ร่วมกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 89 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 31) ได้ศึกษา ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และด้านการจูงใจ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้ ร้อยละ 46.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 0.20006$

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีจำนวน 4 ด้าน โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านงบประมาณ ซึ่งโรงเรียนควรมีการวางแผนการใช้งบประมาณ ควบคุม ตรวจสอบ และมีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ อีกทั้งควรมีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการบริหารงานบุคคล รองลงมา คือ ด้านแรงจูงใจ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ดังนั้นจึงควรมีการส่งเสริมปัจจัยคัดสรรทางการบริหารดังกล่าวให้อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด เพื่อส่งผลให้เกิดประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนต่อไป



1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และด้านงบประมาณ ตามลำดับ ในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำ ควรมีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และบริหารจัดการทรัพยากรที่นำมาใช้เพื่อการบริหารงานของสถานศึกษา โดยต้องจัดการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถนำไปพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร และเขตอื่น ๆ ต่อไป

2.2 ควรศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เพื่อสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ในด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านแรงจูงใจ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

## บรรณานุกรม

- กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550, ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 124 ตอนที่ 24 ก. หน้า 29 – 36. 16 พฤษภาคม 2550.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและรับส่งพัสดุภัณฑ์.
- กรรองทอง เขียนทอง. (2555). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
- กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2557). *แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ 3) ของประเทศไทย พ.ศ. 2557 – 2561*. กรุงเทพฯ: เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.
- กันตพัฒน์ เกียรติวัชร. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวข้อมาก).
- กันยาพร โคจรตระกูล. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 38(6), 155 – 179
- กัลยาณี เลขลพ. (2559). *สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. ม. บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชนิษฐา ยศเมฆ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงบประมาณทางการศึกษากับคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ครรชิต มาลัยวงศ์. (2557). *เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก [drkanchit.com/general\\_articles/articles/general\\_24.html](http://drkanchit.com/general_articles/articles/general_24.html) 17 ตุลาคม 2565.

- คำเตียง ก่าเกลี้ยง. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เค็ก อ่อนพุ่ม. (2561). *ปัจจัยที่ส่งต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- งามทิพย์ มั่นทองขาว. (2559). *ปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ เรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชนินทร์ จักรภพโยธิน. (2554). *ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชนมณี ศิลานุกิจ. (2559). *ประสิทธิผลการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน*. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*. 6(3), 35-54. เข้าถึงได้ จาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/phdssj/article/view/67119/59643>
- ชาญไชย พิมพ์คำ. (2558). *ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2555). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทรงศักดิ์ สู้สุข. (2551). *ปัจจัยทางการบริหารบางประการที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกัน คุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทิพวัลย์ นนทเกท. (2557). *การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3*. วิทยานิพนธ์ค.ม. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2553). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

- ธนกร อัมจักร. (2557). *ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- ธนาพนธ์ ดาขัน. (2562). *ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- นภัสกรณ์ ศิลาคำ. (2558). *การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.*
- นวพัชญ์ นิตจันทร์. (2564). *การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ ศศ. ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไออินเตอร์มีเดีย จำกัด.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.*
- ประกอบ คุณารักษ์. (2551). *บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.*
- ประภาส จิตรรักศิลป์. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ประยงค์ ศรีโทมิ. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2554). *หลักการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.*
- ปราณี साโพรวัน. (2558). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 3(11), 93-101. เข้าถึงได้จาก <https://jeal.snru.ac.th/ArticleView?ArticleID=377>*

- พรศิริ สังขทอง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์กรของผู้บริหารกับการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษาและสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, 2(9), 55–67. เข้าถึงได้จาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/GRAURU/issue/view/16109>
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547, ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 121 ตอนพิเศษ 79 ก. หน้า 22 – 74. 23 ธันวาคม 2547.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2562, ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 136 ตอนที่ 43 ก. หน้า 9 – 12. 5 เมษายน 2562.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551, ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 125 ตอนที่ 22 ก. หน้า 9 – 12. 25 มกราคม 2551.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2550). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภัคภิัญญา หว่างจิตร์. (2559). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ภัทรวดี ตรีโอบษฐ์. (2559). สภาพปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มัณฑนา ชุมปัญญา. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- ยุพธศักดิ์ ไชยสีหา. (2555). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- รุ่งอรุณ รักรองรัตน์. (2556). ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหาร  
สถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสาร  
ครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*, 7(2),  
27-39. เข้าถึงได้จาก [https://ph02.tci-  
thaijo.org/index.  
php/jtermutt/article/view/240063](https://ph02.tci-thaijo.org/index.php/jtermutt/article/view/240063).
- รณกฤต รินทะชัย. (2557). การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ ค.ม.  
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รัตนา พุ่มน. (2559). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครู สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38. วิทยานิพนธ์ ค.ม.  
กำแพงเพชร : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- รุ่งตะวัน บุรณ์พานากานต์. (2559). เอกสารประกอบการสอนรายวิชา การพัฒนา  
ประสิทธิภาพในการทำงาน. [จุลสาร]. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏอุดรธานี.
- ลัดดา อ่ำสอาด. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชนใน  
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
บ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ลิขิต สุขพ่วง. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. *วารสารวิชาการคณะ  
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 12(2), 81 – 95. เข้าถึงได้จาก  
<https://so01.tci-thaijo.org>.
- วาทีทยา ราชภักดี. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน  
บุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วันวิสา ยังช่วย. (2556). *หลักการบริหารการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก  
<http://www.gotoknow.org/posts/349868>. 17 ตุลาคม 2565.
- วิริยะ โกษิต. (2560). การศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา  
ของโรงเรียนวัดป่าประดู่ จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วิไลวรรณ ยะสินธ์. (2552). การบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ภายหลังการย้ายไปสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิทยา สนวนกุลหาบ. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- วิไลลักษณ์ สีดา. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิภาดา สารัมย์. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิมาลย์ ลีทอง. (2563). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2556). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศรัณยู ศิริเจริญธรรม. (2556). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สมจิตร ยะจอม. (2554). การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

- สงกรานต์ ตะโคตม. (2562). *ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา*  
*สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.  
 สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สิววรรณ ไชยกุล. (2562). *การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด*  
*สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3*. สารนิพนธ์ ปร.ม.  
 สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *แนวทางการบริหารงาน*  
*งบประมาณ*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ. (2557). *ข้อมูลพื้นฐาน*. เข้าถึงได้จาก  
[https://www.mdh.go.th/view.php?article\\_id=3](https://www.mdh.go.th/view.php?article_id=3) 20 มีนาคม 2565.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ . (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปี*  
*งบประมาณ พ.ศ. 2565*. สมุทรปราการ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษาสมุทรปราการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจ*  
*การบริหาร และการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่*  
*การศึกษาและสถานศึกษาตาม กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ*  
 \_\_\_\_\_ . (2552). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู*. กรุงเทพฯ: ชุมชนผู้สหกรณ์การเกษตร  
 แห่งประเทศไทย.
- \_\_\_\_\_. (2560). *ขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคล CLUSTERS*. กรุงเทพฯ:  
 กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2559). *คู่มือการ*  
*บริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของ กศจ.*  
 กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). *ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556*.  
 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 67-70.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). *โครงการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียน พ.ศ.*  
*2557 - 2561 “สะท้อนปัญหาและทางออกต่อโจทย์ปฏิรูป การศึกษาไทย”*.  
 กรุงเทพฯ: 21 Century.



- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียน “ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล”*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- \_\_\_\_\_. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สุชีพ ตรีประเคน. (2552). *ความคิดเห็นของข้าราชการครู ต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามภารกิจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- สุภัค ยมพุก และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2557). *การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เสถียร อ่วมพรหม. (2559) *การพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- เสาวลักษณ์ โกลกิตติอัมพร และสัญญา เคนนาภูมิ. (2559). *หลักการเบื้องต้นเกี่ยวกับองค์การและการจัดการ*. วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์, 3(1), 170 – 194. เข้าถึงได้จาก [https://so05.tci-thaijo.org/index.php/Praewa-ksu\\_Journal/article/view/89631](https://so05.tci-thaijo.org/index.php/Praewa-ksu_Journal/article/view/89631)
- อติราภรณ์ วรรณรัตน์. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2552). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
- อภิสิทธิ์ เกษเกษร. (2557). *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

- อัศจรรย์า งงดี. (2560). *การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด*.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อัชราภรณ์ มาตรา. (2555). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกัน คุณภาพการศึกษาของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น*.  
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุ้นทยา ผาพง. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประเมินคุณภาพภายนอก รอบ สามของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Blank, E.B.(1991). *A Model Job Description For Personnel Administrator position in North Carolina Public School System*. North Carolina: The University of North Carolina at Greensboro.
- Evero, D. A. (1998). A Study of Teacher/ Principle Problem Interaction in Rural Elementary School of the Heart of Georgia Co-operative Education Service Agency. *Organization Development Journal*, 4(7), 245–A.
- Foster, R. M. (1998). Perception of Elementary School Principals and Selected Professors of Education Administration Concerning Pre–Service Training
- Warren, F. M. (1998). An Analysis of Guideline for the Service Teacher Education Practice in Selected School Grade 5–9. *Organization Development Journal*. and Task Performance Capabilities. *Organization Development Journal*.
- Steers. (1991). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Santa Monica, California: Goodyear.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

## รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายนิพนธ์ ศรีลาศักดิ์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
4. นายกานต์ นักร้อง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยวิชาการศึกษา โรงเรียนบ้านคำสร้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
5. นางปริสา ลมงาม ครู วิทยาลัยวิชาการศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนอนุบาลมุกดาหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

**ผู้เชี่ยวชาญที่เสนอแนะ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรร  
ทางการบริหารโรงเรียนกับประสิทธิผล  
การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน**

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายพิเชษฐ มหาวงศ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร
4. นายนิพนธ์ ศรีลาศักดิ์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
5. นายกานต์ นักร้อง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนาระเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านคำสร้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
6. นายเผย สุพรรณโมก ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนาระชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านภูแพงม้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
7. นางชญาณี ประเทพา ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนาระชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโนนเกษม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
8. นางปรีสา ลมงาม ครู วิทยาลัยนาระชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนอนุบาลมุกดาหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
9. นางทักษิณา บัณฑุม ครู วิทยาลัยนาระชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบำรุงพงษ์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
10. นางศรีสัจด์ สุวันรัตน์ ครู วิทยาลัยนาระชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาหนองแคน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๘๑



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

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร

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

ด้วย นางสาวดารารพร ใจเที่ยง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวดารารพร ใจเที่ยง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๕๘๔ ๕๘๓๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๘๑

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

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวดารารพร ใจเที่ยง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวดารารพร ใจเที่ยง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๕๘๔ ๕๘๓๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๘๑

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

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายนิพนธ์ ศรีลาศักดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวดารารพร ใจเที่ยง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล กระหั้น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวดารารพร ใจเที่ยง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๕๕๔ ๕๘๓๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๘๑

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

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายกานต์ นักล้า

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

ด้วย นางสาวดารารพร ใจเที่ยง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวดารารพร ใจเที่ยง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๕๘๔ ๕๘๓๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๘๑

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

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวปรีสา ลมงาม

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

ด้วย นางสาวดารารพร ใจเที่ยง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวดารารพร ใจเที่ยง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๕๘๔ ๕๘๓๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๓๓

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

๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวดาราทพร ใจเที่ยง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๒๙๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรภัฏญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวดาราทพร ใจเที่ยง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๕๘๔ ๕๘๓๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๑๘

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

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวดารารพร ใจเที่ยง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวดารารพร ใจเที่ยง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๕๘๔ ๕๘๓๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๔

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

๑๕ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวดารารพร ใจเที่ยง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวดารารพร ใจเที่ยง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๕๘๔ ๕๘๓๒





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๔

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

๑๕ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

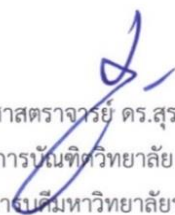
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวดารารพร ใจเที่ยง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรภัฏญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวดารารพร ใจเที่ยง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๕๘๔ ๕๘๓๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๔

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

๑๕ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายพิเชษฐ มหาวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวดาราทพร ใจเที่ยง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวดาราทพร ใจเที่ยง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๕๕๘๔ ๕๘๓๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๔



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

๑๕ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายนิพนธ์ ศรีลาศักดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวดารารพร ใจเที่ยง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวดารารพร ใจเที่ยง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๕๘๔ ๕๘๓๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๔

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

๑๕ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายกานต์ นักล้า

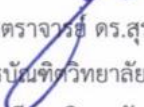
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวดารารพร ใจเที่ยง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรภัฏญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวดารารพร ใจเที่ยง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๕๘๔ ๕๘๓๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๔



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

๑๕ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายเผย สุพรรณโมก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวดารารพร ใจเที่ยง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรภัฏญาพิไล แกะระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์/ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวดารารพร ใจเที่ยง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๕๘๔ ๕๘๓๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๔

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

๑๕ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางชญาณีศ ประเทพา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวดารารพร ใจเที่ยง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวดารารพร ใจเที่ยง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๕๘๔ ๕๘๓๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๔

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

๑๕ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางปริสา ลมงาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวดารพร ใจเที่ยง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรภัฏญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวดารพร ใจเที่ยง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๕๘๔ ๕๘๓๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๔

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

๑๕ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางทักษิณา ปัทม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวดารารพร ใจเที่ยง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวดารารพร ใจเที่ยง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๕๘๔ ๕๘๓๒



ภาคผนวก ค

แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย



## แบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล  
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

### คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้สำหรับผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องระหว่างคำถามและนิยามศัพท์เฉพาะ

2. โปรดทำเครื่องหมาย  $\checkmark$  ในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามนั้นวัดไม่ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

ตอนที่ 2 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ข้อ	ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
	<b>1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร</b>				
<b>นิยาม ศัพท์ เฉพาะ</b>	พฤติกรรมของผู้บริหาร ที่แสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถในการบริหาร สามารถนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน สามารถประสานงาน กับบุคคล หรือหน่วยงานต่าง ๆ สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาคควรมีลักษณะเด่นในด้านต่าง ๆ เช่น เป็นผู้นำในด้านการจัดระบบในด้านวิชาการ ในด้านการบริหารจัดการ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษานั้นเป็นไปตามเป้าหมาย				
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม				
2	ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถในการบริหาร สามารถนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน				

ข้อ	ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
3	ผู้บริหารกำกับ ติดตาม และให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของครู				
4	ผู้บริหารใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน				
5	ผู้บริหารบริหารจัดการภายในโรงเรียนโดยการประสานงานกับบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้				
6	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี				
7	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการจัดระบบงานบริหารงานบุคคลและในด้านการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ในโรงเรียน เพื่อให้การบริหารโรงเรียนเป็นไปตามเป้าหมาย				
8	ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเอง และสร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ				
<b>2.ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</b>					
<b>นิยามศัพท์เฉพาะ</b>	การมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมและพร้อมใช้งาน มีระบบสารสนเทศ และฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์มีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศ และมีผู้รับผิดชอบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียน รวมถึงการพัฒนาครูที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล ให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการ มีการจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการบริหารงานบุคคลและมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
9	มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมและพร้อมใช้งาน				
10	มีระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคล				
11	มีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศ				

ข้อ	ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
12	มีผู้รับผิดชอบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียน ที่มีความรู้ความสามารถและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง				
13	มีการพัฒนาครูที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ				
14	มีการจัดหาเทคโนโลยี เพื่อการบริหารงานบุคคลและมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ				
15	มีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การวางแผนอัตรากำลังและการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ				
16	มีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ และการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ				
17	มีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน				

ข้อ	ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
	การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต				
18	มีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการ ดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การลา ทุกประเภท การสั่งพักราชการและการสั่ง ให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และการออก จากราชการ				
<b>3. ด้านแรงจูงใจ</b>					
<b>นิยาม ศัพท์ เฉพาะ</b>	การกระตุ้นที่ทำให้ครูแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาอย่างมุ่งมั่น เพื่อให้การทำงาน บรรลุตามเป้าหมาย โดยมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ มีการสร้างจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีการจัดระบบงาน และมอบหมายงานตามความสามารถของครู มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู โดยมีการยกย่อง ชมเชย ครูที่มีผลงานดีเด่นและสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน ทั้งนี้ เพราะความสามารถเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ บุคคลควรต้องปฏิบัติงานด้วย ความเต็มใจและความพยายาม				
19	มีการสร้างจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน				
20	มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อการ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ				
21	มีการจัดระบบงานและมอบหมายงานตาม ความสามารถของครู				
22	มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู ในโรงเรียนอยู่เป็นประจำ				
23	มีการยกย่อง ชมเชย ครูที่มีผลงานดีเด่นและ สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน				

ข้อ	ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอนแนะ
<b>4. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม องค์การ</b>					
<b>นิยาม ศัพท์ เฉพาะ</b>	การจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการสร้าง มาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ดี การสร้างวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานที่ดี มีการ ทำงานร่วมกันเป็นทีม การเปิดโอกาส ยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ของบุคลากร ร่วมใจในการทำงาน โดยทุกคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้เกียรติและเกื้อกูลกัน ให้ความไว้วางใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็น และมีบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ที่เป็นมิตร				
24	มีการจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อม ในโรงเรียนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู				
25	มีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ดี และยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน				
26	มีการสร้างวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานที่ดี และยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน				
27	มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ให้ความไว้วางใจ และยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร				
28	บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดี ต่อกัน ให้เกียรติและเกื้อกูลกัน				
<b>5. ด้านงบประมาณ</b>					
<b>นิยาม ศัพท์ เฉพาะ</b>	ทรัพยากรที่นำมาใช้เพื่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ซึ่งมีการจัดทำแผน งบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการประมาณ การค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน โดยต้องจัดการอย่าง เป็นระบบ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ซึ่งโรงเรียนจะต้องมีการ วางแผนงบประมาณ ควบคุม ตรวจสอบ และมีการประเมินผลการใช้จ่าย งบประมาณ อีกทั้งสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิด ประสิทธิผลสูงสุดในการบริหารงานบุคคล				

ข้อ	ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอนแนะ
29	มีการวางระบบปฏิบัติงานด้านงบประมาณ ในกลุ่มบริหารงานบุคคลเป็นไปตามระเบียบ ของทางราชการ				
30	มีการจัดทำแผนงบประมาณเพื่อสนับสนุน การดำเนินโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ในด้าน งานบริหารบุคคล มีการประมาณค่าใช้จ่าย ล่วงหน้าและมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่ แน่นอน				
31	บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการ จัดทำแผนงบประมาณประจำปี				
32	มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้าน งบประมาณของกลุ่มบริหารงานบุคคล				
33	มีการดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมและ ตรวจสอบ การใช้จ่ายงบประมาณในกลุ่ม บริหารงานบุคคล				
34	มีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณตาม แผนงานและโครงการของกลุ่มบริหารงาน บุคคล				
35	มีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาการ ปฏิบัติงานในด้านการบริหารงานบุคคลให้มี ประสิทธิภาพ				



ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
	<b>1.ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</b>				
<b>นิยาม ศัพท์ เฉพาะ</b>	กระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากร ได้แก่ การแต่งตั้ง การย้าย การโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การรักษาราชการแทน และรักษาการในตำแหน่ง การจ้างลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว โดยต้องดำเนินการ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึง กระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร โดยจัดทำแผน อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการ ของสถานศึกษา การจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหาร งานบุคคลอย่างชัดเจน วิเคราะห์ปริมาณงาน กำหนดคุณสมบัติของบุคคลตาม ความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน เพื่อช่วยให้องค์การบริหารบุคคล ให้เพียงพอกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต ทำให้สามารถปฏิบัติการกิจ ขององค์กรได้บรรลุเป้าหมาย				
1	การพิจารณาการย้าย การโอน และการ แต่งตั้งให้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาเป็นไปด้วยความถูกต้องและยุติธรรม ยึดประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก				
2	การจัดทำแผนอัตรากำลังที่ถูกต้องและ เหมาะสมกับสภาพการณ์ของโรงเรียน				
3	การกำหนดแผนงานบุคคลในแผนกลยุทธ์ ของโรงเรียน				
4	การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา				

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
5	การกำหนดอัตรากำลัง โดยพิจารณา จากอัตราที่ขาดแคลนของสถานศึกษา				
6	การบรรจุครูที่มีความสามารถเหมาะสม ตรงกับสาขาวิชาที่ต้องการ				
7	การดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุเข้ารับ ราชการเป็นข้าราชการครู ดำเนินการ เป็นระบบถูกต้องและเที่ยงธรรม				
8	การจัดทะเบียนประวัติบุคลากรได้ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน				
<b>2. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร</b>					
<b>นิยาม ศัพท์ เฉพาะ</b>	การดำเนินการที่จะเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ประสบการณ์ ความชำนาญและ ความสามารถของบุคคลที่ได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ภายในองค์กร เช่น การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านการบริหารงานบุคคล และการสร้างผลงานด้าน ต่าง ๆ เพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล				
9	การสำรวจความต้องการ การพัฒนาตนเอง ของบุคลากร				
10	การวางแผนการส่งเสริมการศึกษา อบรม การศึกษาดูงานหรือการปฏิบัติงานวิจัย ของบุคลากร				
11	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้เลื่อน ตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะ และการเสนอขอ พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ อย่างเป็นระบบยุติธรรม				
12	โรงเรียนมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมิน				

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
	ผลงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา				
13	การดำเนินการเกี่ยวกับการสร้างขวัญและ กำลังใจตามความเหมาะสม				
14	การสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนา บุคลากร อย่างเท่าเทียมกัน				
15	การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการ พัฒนางานและพัฒนาตนเองอย่างเพียงพอ				
16	การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและรายงาน ผลการดำเนินการพัฒนาตนเองตามความ เหมาะสมและต่อเนื่อง				
<b>3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>					
<b>นิยาม ศัพท์ เฉพาะ</b>	<p>การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน โดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่มีมาตรฐาน เดียวกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีเกณฑ์ การปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยใช้วิธีการสังเกตจับบันทึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและ พัฒนาอย่างเข้ม มีความชัดเจนและยุติธรรม เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตนให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และบรรลุ วัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้รับบำเหน็จความชอบ คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชู เกียรติ การเลื่อนเงินเดือน และการเลื่อน</p> <p>วิทยฐานะ รวมไปถึงการกำหนดหลักเกณฑ์บทลงโทษที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อบันทึกเป็นข้อมูลปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่อง เพื่อให้บุคลากรมี ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน และการดำเนินการเพื่อขอใบประกอบวิชาชีพ และการส่งเสริมให้บุคลากรต่อใบประกอบวิชาชีพ</p>				
17	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม				

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอนแนะ
18	บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงาน				
19	มีเกณฑ์การปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม และชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยใช้วิธีการสังเกตจุดบ้นที่กเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงาน				
20	การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและ พัฒนาอย่างเข้ม มีความชัดเจนและยุติธรรม				
21	มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และบรรลุ วัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้รับบำเหน็จความชอบ ค่าชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ การเลื่อนเงินเดือน				
22	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา เลื่อนขึ้นเงินเดือนระดับสถานศึกษา ตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด ในฐานะผู้บังคับบัญชา				
23	การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของ ข้าราชการครูเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ กำหนด				
24	มีการกำหนดหลักเกณฑ์บทลงโทษที่มี มาตรฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อบันทึกเป็น ข้อมูลปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยัง บกพร่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงาน				

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
25	การประกาศแจ้งแนวทางปฏิบัติในการ ขอใบประกอบวิชาชีพ				
26	การดำเนินการเพื่อขอใบประกอบวิชาชีพ และการส่งเสริมให้บุคลากร ต่อใบประกอบ วิชาชีพ				
<b>4. ด้านการดำเนินการทางวินัยและการ ลงโทษ</b>					
<b>นิยาม ศัพท์ เฉพาะ</b>	กระบวนการและขั้นตอนการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษทางวินัยของ ข้าราชการ เป็นการควบคุมให้ข้าราชการปฏิบัติตามข้อปฏิบัติอยู่ในแบบแผนการ ปฏิบัติ ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียน มีการเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย การอบรม พัฒนา บุคลากรเกี่ยวกับระเบียบวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่าง สม่ำเสมอ				
27	การอนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลา เป็นไปตามนโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการของ ก.ค.ศ.				
28	การอนุญาตลาของผู้มีอำนาจ เป็นไปอย่างเที่ยงธรรม				
29	การดำเนินการจัดทำบัญชีการลาของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา				
30	การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยและ สนับสนุนบุคลากร ที่รักษาวินัย เหมาะสมและ เป็นธรรม				
31	การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการสั่งพัก ราชการหรือให้ออกจากราชการ				
32	การดำเนินการให้ข้าราชการครูกลับเข้ามา ปฏิบัติหน้าที่เมื่อพ้นข้อกล่าวหาว่าไม่มีความผิด				

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
33	การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการ ลงโทษ ไม่ว่าจะได้สั่งยุติเรื่องตโทษ หรือ ลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้น เงินเดือน มีการดำเนินการถูกต้อง ตามขั้นตอน				
34	การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ทางวินัยของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปตามอำนาจหน้าที่และระเบียบของ ทางราชการ				
35	การให้คำปรึกษาแนะนำการร้องทุกข์ และตรวจสอบคำร้องทุกข์ของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา				
36	การรับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การ การศึกษาตรวจสอบพิจารณาและเสนอ ให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา				
37	การพิจารณาอนุญาตการลาออกจาก ราชการของครูผู้ช่วยและข้าราชการครูใน สถานศึกษา				
38	การดำเนินการเกี่ยวกับ การให้ออกจาก ราชการ กรณีไม่พันทดลองปฏิบัติหน้าที่ ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อม อย่างเข้มที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ก.ค.ศ. กำหนด				

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
39	การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ข้าราชการ ออกจากราชการเมื่อปรากฏว่าขาด คุณสมบัติทั่วไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา				
40	การสั่งให้ข้าราชการครูออกจากราชการ กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ อย่างสม่ำเสมอ				

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....





ภาคผนวก ง

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



ตาราง 44 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ  
แบบสอบถามปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษามุกดาหาร

ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.82	1	.52
	2	.65
	3	.65
	4	.65
	5	.52
	6	.49
	7	.35
	8	.53
2. เทคโนโลยีสารสนเทศ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.85	9	.54
	10	.55
	11	.55
	12	.59
	13	.42
	14	.54
	15	.72
	16	.71
	17	.68
	18	.27
3. แรงจูงใจ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.83	19	.61
	20	.65
	21	.70
	22	.65

ตาราง 44 (ต่อ)

ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
4. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.91	23	.71
	24	.71
	25	.77
	26	.69
	27	.75
	28	.71
	29	.72
5. งบประมาณ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.76	30	.60
	31	.58
	32	.51
	33	.58
	34	.32
	35	.51
	36	.35
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน เท่ากับ 0.95		

จากตาราง 44 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.27 – 0.77 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.23 ทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน เท่ากับ 0.95 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.82
2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.85
3. ด้านแรงจูงใจ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.83
4. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.91
5. ด้านงบประมาณ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.76

ตาราง 45 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผล  
การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษามุกดาหาร

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.90	1	.87
	2	.70
	3	.81
	4	.63
	5	.71
	6	.80
	7	.41
	8	.65
2. การพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93	9	.83
	10	.75
	11	.68
	12	.90
	13	.50
	14	.83
	15	.87
	16	.72
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.87	17	.82
	18	.54
	19	.46
	20	.62
	21	.80
	22	.82
	23	.79
	24	.72

ตาราง 45 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
	25	.39
	26	.23
4. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	27	.37
ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.89	28	.23
	29	.69
	30	.23
	31	.69
	32	.27
	33	.77
	34	.83
	35	.49
	36	.69
	37	.83
	38	.71
	39	.55
	40	.82
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเท่ากับ 0.97		

จากตาราง 45 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.23 – 0.90 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.23 ทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เท่ากับ 0.97 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.90
2. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93
3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.87
4. ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.89

ภาคผนวก จ

สรุปผลการประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ





ตาราง 46 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร									
2	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ									
2	9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 46 (ต่อ)

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านแรงจูงใจ									
2	19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ									
2	23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านงบประมาณ									
2	30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 47 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับประสิทธิผลการ  
บริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
มุกดาหาร

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปล ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง									
3	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร									
3	9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน									
3	17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 47 ต่อ

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
3	21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน(ต่อ)									
3	23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ									
3	27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ฉ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



## แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยคัตสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล  
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร  
คำชี้แจง

1.แบบสอบถามนี้ใช้สอบถามปัจจัยคัตสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคัตสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ

3. ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามนี้จะไม่ส่งผลต่อตัวของท่านแต่ประการใด เพราะผู้วิจัยจะนำผลไปวิเคราะห์ในภาพรวม คำตอบของท่านจะมีประโยชน์เป็นอย่างยิ่งต่อการวิจัยและการพัฒนาปัจจัยคัตสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวดารารพร ใจเที่ยง

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

### ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่เห็นว่าตรงกับสภาพความเป็นจริง

#### 1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- ผู้บริหารโรงเรียน
- ครูผู้สอน

#### 2. ขนาดของโรงเรียน

- ขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 119 คน)
- ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 120–719 คน)
- ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 720–1,679 คน)

#### 3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- น้อยกว่า 10 ปี
- ระหว่าง 10–20 ปี
- มากกว่า 20 ปี

### ตอนที่ 2 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับความเป็นจริง / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด



## ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร</b>						
0	ผู้บริหารแสดงออกถึงความเป็นผู้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	✓				

## คำอธิบาย

จากตัวอย่าง ข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5 แสดงว่าท่าน  
มีความคิดเห็นต่อปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียนด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร  
“ผู้บริหารแสดงออกถึงความเป็นผู้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร</b>						
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม					
2	ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถในการบริหาร สามารถนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน					
3	ผู้บริหารกำกับ ติดตาม และให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของครู					
4	ผู้บริหารใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน					
5	ผู้บริหารบริหารจัดการภายในโรงเรียนโดยการประสานงานกับบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้					
6	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
7	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการจัดระบบงานบริหารงานบุคคลและในด้านการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ในโรงเรียน เพื่อให้การ					

ข้อ	ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	บริหารโรงเรียนเป็นไปตามเป้าหมาย					
8	ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเอง และสร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ					
<b>2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</b>						
9	มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมและพร้อมใช้งาน					
10	มีระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคล					
11	มีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศ					
12	มีผู้รับผิดชอบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนที่มีความรู้ความสามารถและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
13	มีการพัฒนาครูที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ					
14	มีการจัดหาเทคโนโลยี เพื่อการบริหารงานบุคคลและมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ					
15	มีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การวางแผนอัตรากำลังและการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ					
16	มีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ และการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ					

ข้อ	ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
17	มีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต					
18	มีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การลาทุกประเภท การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และการออกจากราชการ					
<b>3. ด้านแรงจูงใจ</b>						
19	มีการสร้างจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน					
20	มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ					
21	มีการจัดระบบงานและมอบหมายงานตามความสามารถของครู					
22	มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูในโรงเรียนอยู่เป็นประจำ					
23	มีการยกย่อง ชมเชย ครูที่มีผลงานดีเด่นและสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน					
<b>4. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ</b>						
24	มีการจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู					
25	มีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ดีและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน					
26	มีการสร้างวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานที่ดีและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน					

ข้อ	ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
27	มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ให้ความไว้วางใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร					
28	บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้เกียรติและเกื้อกูลกัน					
<b>5. ด้านงบประมาณ</b>						
29	มีการวางระบบปฏิบัติงานด้านงบประมาณในกลุ่มบริหารงานบุคคลเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ					
30	มีการจัดทำแผนงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ในด้านงานบริหารบุคคล มีการประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้าและมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน					
31	บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงบประมาณประจำปี					
32	มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านงบประมาณของกลุ่มบริหารงานบุคคล					
33	มีการดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมและตรวจสอบ การใช้จ่ายงบประมาณในกลุ่มบริหารงานบุคคล					
34	มีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนงานและโครงการของกลุ่มบริหารงานบุคคล					
35	มีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานในด้านการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

**ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร**

**คำชี้แจง** โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  
ช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความเป็นจริง / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด  
เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>1. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</b>						
0	มีการสำรวจอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน	✓				

คำอธิบาย

จากตัวอย่าง ข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5 แสดงว่า  
ท่านมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ด้านการสรรหาและ  
บรรจุแต่งตั้ง “มีการสำรวจอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน” อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>1. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</b>						
1	การพิจารณาการย้าย การโอน และการแต่งตั้งให้ เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะ ของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาเป็นไปด้วยความถูกต้องและยุติธรรม ยึดประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2	มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ถูกต้องและเหมาะสมกับสภาพการณ์ของโรงเรียน					
3	การกำหนดแผนงานบุคคลในแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน					
4	การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา					
5	การกำหนดอัตรากำลัง โดยพิจารณาจากอัตราที่ขาดแคลนของสถานศึกษา					
6	การบรรจุครูที่มีความสามารถเหมาะสม ตรงกับสาขาวิชาที่ต้องการ					
7	การดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู ดำเนินการเป็นระบบถูกต้องและเที่ยงธรรม					
8	การจัดทะเบียนประวัติบุคลากรได้ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน					
<b>2. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร</b>						
9	การสำรวจความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากร					
10	การวางแผนการส่งเสริมการศึกษาอบรม การศึกษาดูงานหรือการปฏิบัติงานวิจัยของบุคลากร					
11	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะและการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ อย่างเป็นระบบ ยุติธรรม					
12	โรงเรียนมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
13	การดำเนินการเกี่ยวกับการสร้างขวัญและกำลังใจตามความเหมาะสม					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
14	การสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน					
15	การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการพัฒนางานและพัฒนาตนเองอย่างเพียงพอ					
16	การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินการพัฒนาตนเองตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง					
<b>3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>						
17	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
18	บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
19	มีเกณฑ์การปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยใช้วิธีการสังเกตจุดบันทึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
20	การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มีความชัดเจนและยุติธรรม					
21	มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และบรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้รับบำเหน็จความชอบ คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ การเลื่อนเงินเดือน					
22	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด ในฐานะผู้บังคับบัญชา					
23	การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ กำหนด					
24	มีการกำหนดหลักเกณฑ์บทลงโทษที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อบันทึกเป็นข้อมูลปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในส่วน					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ที่ยังบกพร่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน					
25	การประกาศแจ้งแนวทางปฏิบัติในการขอใบประกอบวิชาชีพ					
26	การดำเนินการเพื่อขอใบประกอบวิชาชีพ และการส่งเสริมให้บุคลากรต่อใบประกอบวิชาชีพ					
<b>4. ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ</b>						
27	การอนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลาเป็นไปตามนโยบายหลักเกณฑ์และวิธีการของ ก.ค.ศ.					
28	การอนุญาตลาของผู้มีอำนาจเป็นไปอย่างเที่ยงธรรม					
29	การดำเนินการจัดทำบัญชีการลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
30	การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยและสนับสนุนบุคลากรที่รักษาวินัย เหมาะสมและเป็นธรรม					
31	การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการสั่งพักราชการ หรือให้ออกจากราชการ					
32	การดำเนินการให้ข้าราชการครูกลับเข้ามาปฏิบัติหน้าที่เมื่อพ้นข้อกล่าวหาว่าไม่มีความผิด					
33	การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ไม่ว่าจะได้ส่งยุติเรื่องคดีโทษ หรือลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน มีการดำเนินการถูกต้องตามขั้นตอน					
34	การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามอำนาจหน้าที่และระเบียบของทางราชการ					
35	การให้คำปรึกษา แนะนำการร้องทุกข์ และตรวจสอบคำร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					



ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
36	การรับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาตรวจสอบพิจารณาและเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา					
37	การพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของครูผู้ช่วยและข้าราชการครูในสถานศึกษา					
38	การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ กรณีไม่พันทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมอย่างเข้มที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด					
39	การดำเนินการเกี่ยวกับ การให้ข้าราชการออกจากราชการเมื่อปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
40	การสั่งให้ข้าราชการครูออกจากราชการกรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสม่ำเสมอ					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

=====

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

=====



ภาคผนวก ช

แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามแนวทางพัฒนา



**แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ**

**เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย**



ที่ผู้วิจัย นางสาวดารารพร ใจเที่ยง นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
ระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ศึกษานิพนธ์ ผศ.ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์  
กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.วรภัฏญาพิไล แกระหัน

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

สถานที่ทำงาน.....

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา.....จบการสัมภาษณ์เวลา.....

**ประเด็นคำถาม**

1. แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ  
บริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย  
ด้านงบประมาณ มีแนวทางอย่างไร

.....  
.....  
.....  
.....

2. แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ  
บริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย  
ด้านแรงจูงใจ มีแนวทางอย่างไร

.....  
.....  
.....  
.....

3. แนวทางการพัฒนาปัจจัยค้ำเสริมทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีแนวทางอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. แนวทางการพัฒนาปัจจัยค้ำเสริมทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีแนวทางอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการวิจัย





**รูปภาพการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ**  
**เพื่อหาแนวทางการพัฒนา ปัจจัยคัตสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อ**  
**ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต**  
**พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษามุกดาหาร**



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ นายนิพนธ์ ศรีลาศักดิ์ นักทรัพยากรบุคคล  
 ชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษามุกดาหาร



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ นางทักษิณา ปัทม ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ  
 โรงเรียนบำรุงพงษ์อุปถัมภ์  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษามุกดาหาร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ นายกานต์ นักร้อง ผู้อำนวยการสถานศึกษา  
วิทยาลัยนานาชาติ โรงเรียนบ้านคำสร้อย  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นายเดช สุพรรณโมก ผู้อำนวยการสถานศึกษา  
วิทยาลัยนานาชาติ โรงเรียนบ้านภูแฝง  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นางชฎานิศ ประเทพา ผู้อำนวยการสถานศึกษา  
 วิทยาลัยนาคำราษฎร์ จังหวัดมุกดาหาร  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นายพิเชษฐ มหาวงศ์ รองผู้อำนวยการ  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นางปริษา ลมงาม ครู วิทยาลัยนวัตกรรมการพิเศษ  
หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนอนุบาลมุกดาหาร  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร  
ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตร  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นางศรีสัจด์ สุวันรัตน์

ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาหนองแคน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ประวัติย่อของผู้วิจัย





## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาวดารารพร ใจเที่ยง
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ. 2537
ภูมิลำเนา	จังหวัดมุกดาหาร
ที่อยู่ปัจจุบัน	87 หมู่ 3 ตำบลนากกอก อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านภูแพงม้า ตำบลนิคมคำสร้อย อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร 49130
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2555	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนมุกดาหาร อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร
พ.ศ. 2561	ศึกษาศาสตรบัณฑิต ศษ.บ. วิชาเอกการสอนคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน
พ.ศ. 2566	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2561	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านภูแพงม้า อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร
พ.ศ. 2563	ครู โรงเรียนบ้านภูแพงม้า อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร