

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42  
The Factors Affecting to Personnel Management of School  
Under Secondary Educational Service Area Office 42

ลิขิต สุขพ่วง\*, ฐิตินันท์ ดั่งสุวรรณ\*\*, ปพนสรณ์ โพธิพิทักษ์\*\*\*  
Likhit Sukpuang, Tihitinan Duangsuwan, Paponstan Potipitak

Received: September 8, 2020 Revised: December 9, 2020 Accepted: January 15, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคล หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลกับการบริหารงานบุคคล และสร้างสมการพยากรณ์ การบริหารงานบุคคลที่สามารถพยากรณ์การบริหารบุคคลของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้างานบุคคล และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ จำนวน 242 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่น 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารงานบุคคล มีความสัมพันธ์กันทางบวก มีค่าระหว่าง 0.43 - 0.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน พบว่า ด้านเทคโนโลยี ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านงบประมาณ และด้านนโยบาย และการปฏิบัติ เป็นตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ร่วมกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถพยากรณ์ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 89

**คำสำคัญ:** การบริหารงานบุคคลโรงเรียน, ปัจจัย, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42

\* นักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

\*\* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ที่ปรึกษาหลัก คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

\*\*\* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ที่ปรึกษาร่วม คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

### Abstract

The objectives of this research were to study the level of factors affecting personnel management, to study the level of personnel management, to study the co-relation between factors affecting personnel management and personnel management and to create predictive equation of personnel management of school. The sample group used are director, deputy director, personnel supervisor and leader of all learning groups totaling 242 people using simple random sampling. The research tool used was a 5- point rating scale questionnaire, with a reliability coefficient of 0.93. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. Pearson correlation coefficient and Stepwise multiple regression analysis.

The research findings were as follows: The level of factors that affect personnel management of school overall and each aspect were at a high level. The level of personnel management of school overall was at a high level. The co-relation between factors and management has positive relationship to personnel management of school has a positive relationship between 0.43 - 0.90 with statistical significance at the level of 01. And Factors affecting personnel management of the school are that technology, characteristics of administrators, budget and the policies and practices. Is a predictor that can predict together with a statistically significance at .05 level, Predict the management of school personnel by 89%.

**Keywords:** Personnel Management, Factors, Secondary Educational Service Area Office 42

## บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ซึ่งถือเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศ ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา ซึ่งบังคับใช้ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2559 ถึง 30 กันยายน 2564 นั้น มีหลักการสำคัญคือ “ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการในฐานะหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษา ได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว ภายใต้วิสัยทัศน์ที่ว่า “มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในสังคม” ของแผนพัฒนาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ฉบับนี้ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และวางเป้าหมายที่สามารถตอบสนองการพัฒนาที่สำคัญในด้านต่างๆ ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล 2) ด้านผลิตพัฒนาคูณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา 3) ด้านการผลิตและพัฒนากำลังคน รวมทั้งงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ 4) ด้านการขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต 5) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา 6) ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การกำหนดสาระสำคัญของแผนพัฒนาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ข้างต้น ซึ่งประกอบด้วยเป้าหมายหลัก วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์นั้นจะเน้นให้ความสำคัญในการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 กับทิศทางที่จะพัฒนาการศึกษาในมิติต่างๆ ทั้งในด้านความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการบริหารจัดการภาครัฐ รวมทั้งได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายใน (SWOT) ที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงศึกษาธิการทั้งหมด ไปสู่การปฏิบัติ (Implement) จะเน้นให้ความสำคัญกับการถ่ายทอดสาระสำคัญของแผนพัฒนาฯ ไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการของทุกองค์กรหลักและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในการประเมินผลความสำเร็จของแผนพัฒนาการศึกษา เมื่อได้รวบรวมข้อมูลสถิติที่สะท้อนผลการดำเนินงานจริงในแต่ละตัวชี้วัดแล้วนำมาเปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายตามทีระบุไว้ในแผนพัฒนาการศึกษา จะสามารถประเมินความสำเร็จทั้งในภาพรวมของแผนพัฒนาการศึกษาฯ และสามารถประเมินผลในระดับยุทธศาสตร์ โดยจะมีการประเมินในช่วงระยะครึ่งแผนฯ ก่อน (ประมาณปี 2562) เพื่อทำการพิจารณาทบทวนปรับปรุงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และแนวทางการดำเนินงานให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น หลังจากนั้นจึงทำการประเมินเมื่อสิ้นสุดระยะของแผนพัฒนาการศึกษา อีกครั้ง ในปี 2564 เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการวิเคราะห์จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2565 - 2569) ต่อไป

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 10 ที่ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ครูทุกคนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแสวงหาวิธีการที่จะช่วยให้เด็กเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติดังกล่าว ซึ่งนวัตกรรมใหม่ที่ครูจะต้องทราบคือ

Professional Learning Community (PLC) โดยที่ PLC ย่อมาจาก Professional Learning Community ซึ่งหมายถึง Community of Practice (CoP) ในการทำหน้าที่ครูนั่นเอง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง เป็นการรวมตัวกันทำงาน พัฒนาทักษะและการเรียนรู้เพื่อปฏิบัติหน้าที่ครูเพื่อศิษย์ โดยรวมตัวกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (ลปรร.) จากประสบการณ์ตรง ทำให้การทำหน้าที่ครูเพื่อศิษย์ เป็นการทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม ซึ่งอาจเป็นทีมในโรงเรียนเดียวกันหรือต่างโรงเรียนกันก็ได้ หรืออาจจะอยู่ห่างไกลกันก็ได้ โดย ลปรร. ผ่าน ICT การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการศึกษาและมีความรู้ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 71) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา โดยพิจารณาจากสมรรถนะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้าน สำหรับด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดไว้ดังนี้ 1) สามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน 2) สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ 3) สามารถพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษาและ 5) สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2550, หน้า 91) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญ ที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา สถานศึกษาจึงมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญและจำเป็นต้องจัดทำแผนคัดเลือก สรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรโดยการวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลังคน วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา กำหนดภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557, หน้า 43)

หลักการบริหารได้กล่าวถึง องค์ประกอบการบริหารการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จไว้ 4 ประการ คือ คน วัสดุอุปกรณ์ การเงิน และการบริหารจัดการที่ดี และบุคลากรถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการบริหาร จึงจำเป็นต้องมีการบริหารงานบุคคลอย่างมีคุณภาพ เพราะกลุ่มบุคคลเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร สืบเนื่องมาจากประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเป็นส่วนใหญ่ องค์กรจึงจำเป็นต้องเอาหลักการและการจัดการที่ดีมาใช้ เพื่อให้กลไกทางการบริหารจัดการดำเนินไปตามระบบและกระบวนการที่น่าจะเป็น แต่การบริหารจัดการจะดำเนินไปด้วยดีไม่ได้ถ้าการบริหารงานบุคคลขาดประสิทธิภาพ ฉะนั้นผู้บริหารองค์กรต้องรู้วิธีการ มีหลักการและมีศิลปะในการบริหารงานบุคคลที่ดี ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงาน

บุคคลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และความสามารถในการบริหารงานบุคคลต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42
2. ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42
4. สร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ที่สามารถพยากรณ์การบริหารบุคคลของโรงเรียน

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากร จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จำนวน 58 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้างานบุคคล และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Krejcie และ Morgan (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2556, หน้า 132) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 242 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการ จำนวน 19 คน รองผู้อำนวยการ จำนวน 35 คน หัวหน้างานบุคคล จำนวน 8 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 76 คน และอื่นๆ อีก 104 คน และใช้วิธีการเทียบสัดส่วน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้นภูมิ

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บข้อมูลเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 โดยผู้วิจัยได้กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์รับราชการ ระดับการศึกษา สถานภาพ และขนาดของโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) คุณลักษณะของผู้บริหาร 2) ความพึงพอใจใน

การทำงาน 3) เทคโนโลยี 4) งบประมาณ และ 5) นโยบายและการปฏิบัติ โดยกำหนด ค่าคะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ตามกรอบกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 53-66) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษา วินัย และ 5) การออกจากราชการ โดยกำหนดค่าคะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ

### 3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

3.1 การทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินความเที่ยงตรงในเนื้อหา ความชัดเจนทางภาษา แล้วนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item-Objective Congruence) ที่มีความเที่ยงตรงและนำไปใช้ได้

3.2 การทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) จำนวน 30 ชุด แล้วนำข้อมูลที่ได้นำวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alfa - coefficient) ของ Cronbach (พิชญ์ พงศ์ศรี, 2549, หน้า 143) ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94 ซึ่งมีความเชื่อมั่นสูง สามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูโดยวิธีส่งโดยตรงถึงกลุ่มตัวอย่าง ในระหว่างวันที่ 26 สิงหาคม 2562 ถึง วันที่ 20 กันยายน 2562 จำนวน 242 ฉบับ และได้รับกลับคืนมาจำนวน 242 ฉบับ

### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

5.1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่(Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.2. วิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์แปลความหมายในด้านต่างๆ ดังนี้ (บุญศรี พรหมมาพันธุ์, 2554, หน้า 30)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 – 5.00	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์แปลความหมายในด้านต่างๆ ดังนี้ (บุญศรี พรหมมาพันธุ์, 2554, หน้า 30)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50-5.00	การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50-4.49	การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก
2.50-3.49	การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.49	การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ในการพิจารณาขนาดของความสัมพันธ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 137) ได้กำหนดระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวไว้ 5 ระดับ คือ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ )	ระดับความสัมพันธ์
$\geq 0.81$	ความสัมพันธ์สูงมาก
0.61-0.80	ความสัมพันธ์สูง
0.41-0.60	ความสัมพันธ์ปานกลาง
0.21-0.40	ความสัมพันธ์ต่ำ
$\leq 0.20$	ความสัมพันธ์ต่ำมาก

5. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ในการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

## ผลการวิจัย

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านงบประมาณ ด้านเทคโนโลยี ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านนโยบายและการปฏิบัติ และด้านความพึงพอใจในการทำงาน

2. ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการออกจากราชการ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และด้านวินัยและการรักษาวินัย

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ดังนี้

**ตาราง 1** แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42

ปัจจัย	คุณลักษณะ ของผู้บริหาร( $X_1$ )	ความพึงพอใจ ในการทำงาน ( $X_2$ )	เทคโนโลยี ( $X_3$ )	งบประมาณ ( $X_4$ )	นโยบายและ การปฏิบัติ ( $X_5$ )	การบริหาร งานบุคคล ( $Y_0$ )
คุณลักษณะ ของผู้บริหาร( $X_1$ )	1.00					
ความพึงพอใจ ในการทำงาน( $X_2$ )	.40**	1.00				
เทคโนโลยี( $X_3$ )	.22**	.34**	1.00			
งบประมาณ( $X_4$ )	.22**	.24**	.72**	1.00		
นโยบายและ การปฏิบัติ( $X_5$ )	.15**	.11**	.94**	.77**	1.00	
การบริหารงาน บุคคล ( $Y_0$ )	.43**	.48**	.90**	.72**	.80**	1.00

จากตาราง 1 เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ได้แก่ ด้านคุณลักษณะ ของผู้บริหาร ( $X_1$ ) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ( $X_2$ ) ด้านเทคโนโลยี ( $X_3$ ) ด้านงบประมาณ ( $X_4$ ) และด้านนโยบายและการปฏิบัติ ( $X_5$ ) มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก คือ ด้านเทคโนโลยี ( $r=.90$ ) มีความสัมพันธ์ในระดับสูงคือ ด้านนโยบายและการปฏิบัติ ( $r=.80$ ) และด้านงบประมาณ ( $r=.72$ ) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ( $r=.48$ ) และด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ( $r=.43$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ด้านเทคโนโลยี ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านงบประมาณ และด้านนโยบายและการปฏิบัติ เป็นตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ร่วมกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ได้ร้อยละ 89 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.51 + 0.48(x_3) + 0.20(x_1) + 0.12(x_4) + 0.15(x_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 1.07(z_3) + 0.19(z_1) + 0.21(z_4) + 0.40(z_5)$$

## อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 42 สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน เทคโนโลยี งบประมาณ และนโยบายและการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 42 โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการดำเนินงานโดยมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่การสรรหาการคัดเลือก การใช้ประโยชน์ การพัฒนาและการบำรุงรักษา เพื่อให้ได้มาซึ่งคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการองค์การ เพื่อให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้ผลงานที่รวดเร็ว มีความประหยัดคุ้มค่ากับการสูญเสียทรัพยากรในด้าน การเงิน คน อุปกรณ์ และเวลา ส่งผลให้หน่วยงานได้รับประโยชน์สูงสุดบรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งต้องอาศัย ปัจจัยต่าง ๆ ทั้งด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน เทคโนโลยี งบประมาณ และนโยบาย และการปฏิบัติ สอดคล้องกับแนวคิดของ Yukl (1998) ซึ่งได้จำแนกคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) ด้านบุคลิกภาพเป็นความสัมพันธ์กันระหว่างอารมณ์กับการแสดงออก บุคลิกภาพที่ดีจะมีผลดีกับการสร้างผลงานในสังคมบุคลิกภาพ 2) ด้านการจูงใจเป็นการสร้างแรงผลักดันภายในของบุคคลให้ ปฏิบัติงานตามที่ต้องการบนหลักการพื้นฐาน คือ ต้องให้ตรงประเด็น ต้องทำอย่างจริงจังและมีความต่อเนื่อง บทบาทขั้นพื้นฐานของการจูงใจก็คือ การอธิบายชี้แจงให้คนอื่นได้รู้จักเลือกวิธีการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ และ 3) ด้านทักษะ องค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำอีกประการหนึ่งคือ ทักษะและประสบการณ์ จะช่วยให้งานผู้นำ ประสบความสำเร็จ และได้รับความนิยมชมชอบจากบุคคลอื่นๆ

2. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความตื่นตัวในเรื่องของบุคลากรเป็นอย่างมาก และต้องการแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โดยเริ่มจากการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมาย การดูแลผลประโยชน์ของบุคลากรที่ ออกจากราชการในทุกกรณีอย่างเป็นธรรม การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่มาทำหน้าที่ในตำแหน่งงานที่ว่าง การวางแผนอัตรากำลังซึ่งต้องมีการคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า และการควบคุมดูแลความประพฤติของบุคลากรให้เป็นไปตามกฎระเบียบของทางราชการ ซึ่งสอดคล้องกับ สารีนิยะ ดอปอ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตาม กระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูใน

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีสภาพการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านวินัยและการรักษาวินัย มีสภาพการบริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีสภาพการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานที่รับมอบหมาย โดยมีการนิเทศติดตามการดำเนินงานเพื่อพัฒนาและปรับปรุงข้อบกพร่องของบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง โดยการอนุญาตให้ข้าราชการครูลาศึกษาต่อเพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเองทั้งในด้านการสอนและการทำงาน มีการจัดการอบรมเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นประจำทุกปี ส่งผลให้ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีสภาพการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่มีการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้แก่สถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล ตามกรอบภาระงานที่สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และยังสอดคล้องกับ นฤป สืบวงษา (2552) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ครูของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ พบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีสภาพการบริหารอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานบุคคล ด้านวินัยและการรักษาวินัย ได้รับความสนใจและสนับสนุนจากผู้บริหาร และบุคลากรเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย มีการดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรม การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของบุคลากรให้มีความรับผิดชอบ มีความสามัคคี รักงานและรักหน่วยงาน แต่ที่มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตอยู่ในอันดับสุดท้าย อาจเป็นเพราะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 มีครูบรรจุใหม่จำนวนมาก ซึ่งครูกลุ่มนี้ยังขาดประสบการณ์ ส่งผลให้ยังมีการประพฤติผิดวินัยอยู่บ้าง ดังนั้นผู้บริหารควรให้คำแนะนำและคอยดูแลครูกลุ่มนี้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติตามระเบียบวินัยและเป็นข้าราชการที่ดีต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปาริชาติ สติภา (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เค้ก อ่อนพุ่ม (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา

นครสวรรค์ เขต 1 โดยผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

3.1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดีทำงานร่วมกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ (Intelligence quotient: IQ) และผู้บริหารเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่มีศีลธรรมอันดี (Moral quotient: MQ) ส่งผลให้การดำเนินกิจการขององค์กรเจริญก้าวหน้าเกิดประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3.2) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งอาจเป็นเพราะการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้เอื้อต่อการทำงาน การจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับบุคลากรในหน่วยงาน และการแสดงความชื่นชม ให้รางวัล เมื่องานประสบความสำเร็จมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งล้วนแล้วแต่ส่งผลต่อความพึงพอใจ เมื่อมีความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลจะใช้เวลาพยายามในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้อย่างเต็มความสามารถ มีความทุ่มเทและเสียสละเพื่อให้หน่วยงานเกิดความเจริญก้าวหน้า บุคคลมีความสนใจและพอใจในงานที่ปฏิบัติเป็นแรงผลักดันทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการทำให้งานบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี

3.3) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เทคโนโลยีเป็นการจัดระบบการติดต่อสื่อสาร ภายในสถานศึกษากับหน่วยงานภายนอกสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การทำการปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ บุคลากรสามารถค้นหาความรู้จากระบบสารสนเทศของสถานศึกษา และมีการติดตั้งระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตพร้อมใช้งานเพื่อการศึกษาหาความรู้ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

3.4) ปัจจัยด้านงบประมาณ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงบประมาณ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กร การให้ความสำคัญกับการวางแผน กำหนดเป้าหมาย จัดลำดับความสำคัญของการใช้เงินอย่างชัดเจน มีการกำหนดแผนการใช้จ่ายเงิน หรือประมาณการ รายรับ-รายจ่ายล่วงหน้า และการสนับสนุนงบประมาณด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับบุคลากรซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของงาน

3.5) ปัจจัยด้านนโยบายและการปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายในการบริหารงาน มีการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ สอดคล้องกับเป้าหมาย ความต้องการของสถานศึกษา และการกำหนดวิธีกระบวนการ การวางแผน การกำหนดโครงการ มีผลทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามความมุ่งหมาย

4. ผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 โดยใช้ปัจจัยทางการบริหารความเป็นตัวพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านงบประมาณและด้านนโยบายและการปฏิบัติ ตามลำดับ เป็นปัจจัย

ทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทั้ง 4 ตัวแปรร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสม เท่ากับ .89 สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ได้ร้อยละ 94 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

4.1) ด้านเทคโนโลยี เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาที่มีระบบข้อมูล ระบบการจัดเก็บข้อมูล และกระทำข้อมูลอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่าย อินเทอร์เน็ต เครื่องใช้สำนักงานและอุปกรณ์โทรคมนาคมที่สถานศึกษา ใช้อำนวยความสะดวก ทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับ แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ 3) ของประเทศไทย พ.ศ. 2557-2561 (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2557) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้บุคคลสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ มีอิสระที่จะเลือกและกระทำการใด ๆ รวมถึงชุมชนและท้องถิ่น สามารถเข้าถึงข้อมูลและข่าวสารและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ทางสังคมออนไลน์ ในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติหน้าที่การทำงาน รวมไปถึงความสามารถในการที่จะมีบทบาทสำคัญและมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนามากขึ้น ซึ่งตัวแปรทั้งสี่ร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน

4.2) ด้านคุณลักษณะผู้บริหาร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะของผู้บริหารที่ดี ประกอบด้วย เป็นผู้มีการศึกษาดีมีประสบการณ์ มีความรู้ความสามารถดี (Intelligence quotient: IQ) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์(Emotional quotient: EQ) มีความอดทนต่อความยากลำบาก (Adversity quotient: AQ) มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่มีศีลธรรมอันดี (Moral quotient: MQ) มีบุคลิกภาพดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี ทำงานร่วมกับบุคคลทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี เป็นผู้นำทางด้านวิชาการ สังคมและชุมชน สอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy, & Miskel (2001) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้ 1. บุคลิกภาพ(Personality) ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเองความบากบั่นและความพยายามความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และคุณงามความดี 2. การจูงใจ (Motivation) ได้แก่ งานและความต้องการของบุคคลความสำเร็จของงานความต้องการในพลังอำนาจ และคุณงามความดี 3.ทักษะ (Skill) ได้แก่ความสามารถในการปฏิบัติงาน การบริหารบุคลากร การรับรู้และการบริหารงานจากแนวคิดดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นำควรมีลักษณะทางด้านกาย สังคม สติปัญญา บุคลิกภาพ คุณลักษณะส่วนตัว คุณลักษณะความเป็นผู้นำ มนุษยธรรม คุณลักษณะด้านคุณธรรม และสอดคล้องกับแนวคิดของ เติมศักดิ์ เติมประยูร (2552) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่ต้องการให้เกิดกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปรารถนา ซึ่งลักษณะนี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ อาทิ ความสามารถทางสติปัญญา ความรู้สึกรู้สึกรู้จักคิดทางจิตใจ อารมณ์ คุณธรรม หรือก่อให้เกิดคุณลักษณะด้านความสามารถในเชิงปฏิบัติการ

4.3) ด้านงบประมาณ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินการต่างๆ จำเป็นต้องมีวางแผนการใช้งบประมาณเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนงานและโครงการต่าง ๆ ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ (2535; อ้างถึงใน เดช ดอนจันทร์โคตร, 2550)

ซึ่งได้กล่าวถึงความสำคัญของงบประมาณไว้ว่า เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน เพราะเป็นแผนงานการเงินที่มีการกำหนดรายรับและรายจ่ายของงาน/โครงการต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า จึงทำให้ผู้บริหารใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือในการควบคุมนโยบายของหน่วยงาน ในการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการต่าง ๆ ของหน่วยงานเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ว่าได้ดำเนินการตามแผนที่ตั้งไว้หรือไม่ ซึ่งเป็นการวัดความสามารถของผู้บริหารไปพร้อมกันด้วย

4.4) ด้านนโยบายและการปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาที่มีการวางนโยบายและการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน ทำให้มีแนวทางในการปฏิบัติสามารถบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ David (1991) และ Rogene (1992) ซึ่งสามารถสรุปกระบวนการนโยบาย ออกเป็น 3 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ 1) การกำหนดนโยบาย 2) การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และ 3) การประเมินผลนโยบาย ซึ่งในการทำงานนั้น ตามนโยบายและการปฏิบัติต้องสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่าปัจจัยทางการบริหาร ทั้ง 4 ด้านได้แก่ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ปัจจัยด้านงบประมาณ และปัจจัยด้านนโยบายและการปฏิบัติ ตามลำดับ เป็นปัจจัยทางการบริหารที่ร่วมกันส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ปัจจัยทางการบริหารความเสี่ยงทั้ง 4 ด้านที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านงบประมาณ และด้านนโยบายและการปฏิบัติ ควรให้ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงานบุคคล นำผลการศึกษาวิจัย ไปใช้เพื่อวางแผนปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ต่อไป

2. จากปัจจัยต่างๆ ที่พบว่า มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ได้แก่ ปัจจัย ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน เทคโนโลยี งบประมาณ และนโยบายและการปฏิบัติ พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรต้องนำ ปัจจัยต่างๆ นี้ไปใช้ให้เกิดผลเป็นรูปธรรมและปฏิบัติอย่างจริงจัง ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

3. ในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ได้แก่ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านงบประมาณและด้านนโยบายและการปฏิบัติ ตามลำดับ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องวางนโยบาย และการปฏิบัติเพื่อเป็นแนวดำเนินการและการปฏิบัติ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ และส่งเสริมสนับสนุน สร้างความสัมพันธ์อันดีภายในโรงเรียน จัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับแผน และใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลทำให้การดำเนินการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพ

และประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น และจะส่งผลให้การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาต่อไป

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรนำปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนของการวิจัยในครั้งนี้มาศึกษาวิจัยต่อยอดเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

2. ควรนำปัจจัยด้านนโยบายและการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลที่อยู่ในระดับสุดท้ายมาศึกษาว่า ทำไมจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในระดับน้อยที่สุด ทั้งๆ ที่ในยุคนี้มีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคลเกิดขึ้นมากมาย ด้านนโยบายและการปฏิบัติน่าจะอยู่ในระดับต้นๆ จึงควรนำปัจจัยด้านนโยบายและการปฏิบัติมาศึกษาต่อไป

#### กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตินันท์ ดั่งวงสุวรรณ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปพนสรณ์ โพธิพิทักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รวมทั้งคณาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาในการแนะนำปรับปรุง แก้ไข ตลอดจนครอบครัวที่คอยให้กำลังใจ ทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2557). **แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่3) ของประเทศไทย พ.ศ. 2557-2561**. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ: องค์การค่ารับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- เคັก อ่อนพุ่ม. (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- เดช ดอนจันทร์โคตร. (2550). **การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (สำเนา)
- นฤป สืบวงษา. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10)**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญศรี พรหมมาพันธุ์. (2554). **สถิติพาราเมตริก: การทดสอบค่าเฉลี่ยในประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา (หน่วยที่ 11, หน้า 1-50)**. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ปาริชาติ สติภา.(2558).**การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2547, 24 ธันวาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 121 ตอนพิเศษ 79ก. น. 22-23.
- เพิ่มศักดิ์ เพิ่มประยูร. (2552). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2556). **การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สารีน๊ะ ดอปอ. (2553). **การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2550). กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เล่ม 2. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.  
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552 – 2559).

กรุงเทพฯ: 프리หวานกราฟฟิค.

David, Gow. (1991). Collaboration in development consulting: Stooges, hired guns, or musketeers. *Human Organization*, 9(50), 1-15

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice* (6<sup>th</sup> Ed.). Boston: McGraw-Hill.

Rogene A., Buchholz. (1992). *Principles of environmental management: The greening of business*. New York: Prentice Hall.

Yukl, G. A. (1998). *Leadership in organizations* (4<sup>th</sup> Ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall.