

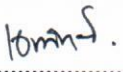
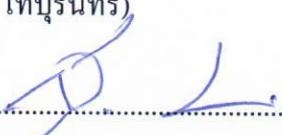
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กันยาพร โคจรตระกูล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ตุลาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ กัญยาพร โคจรตระกูล ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.เอกวิทย์ โทปุรินทร์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ชารี มณีศรี)

.....กรรมการ
(ดร.เอกวิทย์ โทปุรินทร์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โกศัลยวัฒน์)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)
วันที่ 25 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษา และช่วย
แนะนำแนวทาง และแก้ไขข้อบกพร่องอย่างดีจาก ดร.เอกวิทย์ โทปุรินทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาและแนวทาง
ที่ถูกต้อง ตลอดจนการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา
ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ชารี มณีศรี ประธานกรรมการ และ รองศาสตราจารย์
ดร.สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ความรู้และข้อเสนอแนะแนวทาง
ในการแก้ไขปรับปรุงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ดังปรากฏรายชื่อในงานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือการวิจัย รวมทั้งข้อเสนอแนะ
เพื่อการแก้ไขที่เป็นประโยชน์ในการวิจัย รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัย

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้การสนับสนุนและส่งเสริมโอกาสทางการศึกษา
ขอขอบพระคุณคณาจารย์ ผู้มีพระคุณ เพื่อน ทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ
ในการทำวิทยานิพนธ์ ทำให้ผู้วิจัยมีกำลังใจ และมีความพากเพียร พยายาม อดทน ในการทำ
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาเพื่อตอบแทน
แด่บุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็น
ผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนเท่าทุกวันนี้

กันยาพร โจรตระกูล

57921011: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ปัจจัย/ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

กันยาพร โคจรตระกูล: ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (FACTORS AFFECTING SUCCESS OF PERSONEL MANAGEMENT IN SCHOOL UNDER THE SECONDARY

EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3 IN AYUTTHAYA) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์:

เอกวิทย์ โทบุรินทร์, ปร.ด., สุเมธ งามกนก, กศ.ด. 137 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 135 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .22-.90 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่าอยู่ระหว่าง .75-.92 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\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 และปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ กับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก โดยทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. สมการพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สามารถพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลได้ร้อยละ 70.00 และสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

รูปคะแนนดิบ

$$\hat{y} = 0.73 + 0.45 (X_9) + 0.29 (X_8) + 0.23 (X_3)$$

รูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.38 (Z_9) + 0.24 (Z_8) + 0.19 (Z_3)$$

57921011: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: FACTOR/ SUCCESS OF PERSONEL MANAGEMENT/ THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3 IN AYUTTHAYA

KANYAPORN KOCHORNTRAKOOL: FACTORS AFFECTING SUCCESS OF PERSONEL MANAGEMENT IN SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3 IN AYUTTHAYA. ADVISORY COMMITTEE: EKKAWIT THOPURIN, Ed.D., SUMET NGAMKANOK, Ed.D. 137 P. 2017.

The purpose of this research were to study factors affecting the success of the personel management in schools under The Secondary Educational Service Area Office 3 in Ayutthaya. The groups of sample used in this study were 135 administratiors and teachers working in schools in the Secondary Educational Service Area Office 3 in Ayutthaya. The research instrument was a five-rating scale questionnaire. The statistical devices were Mean, Standard Deviation, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The findings were that.

1. The success of personel management in schools under The Secondary Educational Service Area Office 3 in Ayutthaya, in general was at a high level.
2. The relationship between factors and the success of the personel management in schools under The Secondary Educational Service Area Office 3 in Ayutthaya, was found to high and positive, at significant level of .01
3. The predicting equation of the success of the personel management in schools can predict up to 70 percents.

The equation of law score is

$$\hat{y} = 0.73 + 0.45 (X_9) + 0.29 (X_8) + 0.23 (X_3)$$

The equation of standard score is

$$Z = 0.38 (Z_9) + 0.24 (Z_8) + 0.19 (Z_3)$$

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
คำถามการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
สภาพการจัดการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3	12
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	17
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล	37
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	59
3 วิธีดำเนินการวิจัย	62
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	62
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	63
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	64
การเก็บรวบรวมข้อมูล	65

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล	66
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	68
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	70
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	70
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	71
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	72
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	95
สรุปผลการวิจัย.....	96
อภิปรายผลการวิจัย.....	97
ข้อเสนอแนะ.....	105
บรรณานุกรม	108
ภาคผนวก	116
ภาคผนวก ก	117
ภาคผนวก ข	121
ภาคผนวก ค	134
ประวัติย่อของผู้วิจัย	137

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ข้อมูลจำนวนผู้บริหาร ครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้างคนไทย และครูอัตราจ้างต่างชาติ.....	14
2	การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหาร	46
3	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	63
4	ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัย	72
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ปัจจัยลักษณะองค์การ โดยรวมและรายด้าน	73
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ปัจจัยลักษณะองค์การ ด้าน โครงสร้างองค์การ	74
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ปัจจัยลักษณะองค์การ ด้านการใช้เทคโนโลยี.....	75
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ปัจจัยลักษณะบุคคล โดยรวมและรายด้าน	76
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ปัจจัยลักษณะบุคคล ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	76
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ปัจจัยลักษณะบุคคล ด้านทัศนคติในการทำงาน.....	77
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม โดยรวมและรายด้าน	78
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม ด้านบรรยากาศองค์การ	78
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม ด้านวัฒนธรรมองค์การ	79
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โดยรวมและรายด้าน	80
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านการกำหนดเป้าหมาย	80

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหาร งานบุคคล ปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านการติดต่อสื่อสาร 81
17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหาร งานบุคคล ปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านภาวะผู้นำ..... 82
18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้าน 83
19	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรความสำเร็จการบริหารงานบุคคล ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ 84
20	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ด้านประสิทธิภาพของการบริหารบุคคล 85
21	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ด้านประสิทธิผลของการบริหารบุคคล 86
22	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรความสำเร็จการบริหารงานบุคคล ด้านความพร้อมรับผิด้านการบริหารบุคคล 88
23	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 89
24	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหาร งานบุคคลและความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล 90
25	ค่า <i>Tolerance</i> และ <i>VIF</i> ของตัวแปร..... 91
26	สมการพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลจากปัจจัยที่ส่งผลต่อสำเร็จ ของการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยลักษณะองค์กร ปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมและปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติโดยใช้การวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน..... 92
27	ความแปรปรวนในการพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลจาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล 93

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
28	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของตัวแปรพยากรณ์ ที่ใช้พยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล	93
29	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นของเครื่องมือการวิจัย.....	135

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2 โครงสร้างการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.....	13
3 มิติที่ใช้ในการประเมินความสำเร็จ.....	43

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยให้คณะกรรมการสถานศึกษา ทำหน้าที่กำกับ ส่งเสริมและสนับสนุน มีภารกิจหลักของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 13) โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่สถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ความสำเร็จในการทำงานนั้นมาจากประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลที่ช่วยปฏิบัติหน้าที่ของตนเองแตกต่างกัน

การบริหารงานในสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารเป็นผู้นำทางการศึกษา จึงจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน การปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็ปัจจัยที่มีความสำคัญในการบริหารงานไม่น้อยไปกว่าปัจจัยองค์การด้านอื่น ๆ (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2545, หน้า 201) ความสำเร็จของการบริหารการศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหาร โดยใช้ความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ปัจจุบันการบริหารการศึกษาของรัฐแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับชาติ ระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษา เพื่อเป็นการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นและสถานศึกษาให้ได้มากที่สุด การบริหารการศึกษาในปัจจุบันภาพรวมของประเทศประสบปัญหาในเรื่องของการรวมอำนาจ กล่าวคือ มีความล่าช้า ขาดอิสระ ไม่ตอบสนองต่อชุมชน ได้อย่างเหมาะสม สิ้นเปลืองงบประมาณและทรัพยากร มีการจัดสรรไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง การขาดเอกภาพในการบริหาร คือ ความอิสระของแต่ละหน่วยงานมีมากขยายเป็นแนวตั้ง จนไม่สามารถประสานและกำกับการบริหารการศึกษาให้มีเอกภาพ การพัฒนานโยบายขาดความต่อเนื่องไม่บรรลุผลเท่าที่ควรสาเหตุมาจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองเกิดขึ้นอยู่เสมอ รวมไปถึงขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนและการเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น ๆ (เกษมา ศรีสุวรรณ, 2556)

จากภารกิจหลัก 4 ด้านของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจของการบริหาร เนื่องจากประสิทธิผลความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับบุคคลดำเนินการทำงานภายในองค์กร บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่ วัสดุ และเงินแม้จะมีความพร้อมเพียงใดจะไม่มี ความหมาย ถ้าบุคคลที่จะใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กร ให้เกิดคุณค่าและประโยชน์ ดังนั้น เป้าหมายของการบริหารงานบุคคล คือ การได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร โดยองค์กรสามารถจูงใจบุคคลให้ ศึกษารักษาและพัฒนาให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรให้นานที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรสามารถกระทำภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรประสบความสำเร็จตาม ความมุ่งหมาย (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2532, หน้า 9) การบริหารงานบุคคลจะสำเร็จ มากน้อยใดขึ้นอยู่กับผู้บริหารว่าจะวางแผน มอบหมายงาน คัดเลือก ควบคุมและจัดการให้บุคคล สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนด โดยใช้การพิจารณาบุคคลตามความรู้ ความสามารถ ความถนัดของบุคคล ตามที่ผู้บริหารเห็นสมควรที่เลือกคนให้เหมาะสมกับงาน ดังนั้น ปัจจัยในการจัดการองค์การให้มีประสบความสำเร็จต้องอาศัยบุคคลที่มีความสามารถ องค์กรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการจัดการทุนมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคล เพราะเป็น ทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร ซึ่งจำเป็นจะต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารงานบุคคล เพื่อผลักดันให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนสู่วัตถุประสงค์ที่วางไว้ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 111) สอดคล้องกับพิชิต เทพวรรณ (2554, หน้า 16) กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็น ทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร และเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะบ่งชี้ถึงความสำเร็จและความล้มเหลว ขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เพื่อตอบสนอง เป้าหมายและก้าวสู่ความสำเร็จขององค์กร เมื่อบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการขับเคลื่อน และพัฒนาองค์กร ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อจะหาปัจจัยสำคัญที่จะครองคนให้อยู่ภายในองค์กรเพื่อจะดำเนินการให้ บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรตามที่ผู้บริหารได้กำหนดนโยบายไว้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีพื้นที่ครอบคลุม 2 จังหวัด คือ จังหวัดนนทบุรี มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบดูแลโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด จำนวนทั้งสิ้น 18 โรงเรียน และจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด จำนวนทั้งสิ้น 29 แห่ง รวมโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด 47 โรงเรียน มีเป้าประสงค์การจัดการเรียน การสอน คือ ให้สถานศึกษามีการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล และพร้อม เข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทักษะอาชีพ

และพัฒนาสู่สากล ประชากรวัยเรียนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี อย่างทั่วถึง และได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ได้ตามมาตรฐาน โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3, 2559, หน้า 16)

จากการสำรวจการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบสภาพปัญหาต่าง ๆ คือ ไม่มีบุคลากรตามความต้องการและขาดแคลนบุคลากรที่ตรงสาขา การสอน ขาดความรู้ทางด้านการศึกษาและเทคโนโลยี เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอย เฉื่อยชา และรู้สึกว่าคุณภาพไม่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การมีภาระหนี้สินมาก และขาดขวัญกำลังใจ ในการพิจารณาความดีความชอบ ส่งผลต่อการรับผิดชอบต่องานที่ไม่ได้ตรงตามประสิทธิผลตามเป้าหมาย ซึ่งอาจส่งผลต่อการขอย้ายออกและการเกษียณก่อนอายุราชการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3, 2555, หน้า 24) สอดคล้องกับงานวิจัยของนาวิ ยามา (2553, หน้า 5) ที่กล่าวไว้ว่า จากกระแสปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เกิดปัญหาเกี่ยวกับครูหลายด้าน เช่น ครูมีภาระงานมากขึ้น และจะต้องเข้าฝึกอบรมพัฒนาทุก 2 ปี จึงเป็นสาเหตุให้ครูที่มีอายุมาก ๆ เกิดความท้อถอยที่จะพัฒนาตนเอง และรับภาระที่หนักมากขึ้น เป็นสาเหตุให้เข้าโครงการเกษียณอายุก่อนราชการ กำหนด และสอดคล้องกับงานวิจัยของอมร ชูรักษ์ (2554, หน้า 3) ที่กล่าวไว้ว่า จากสถิติอัตราการยื่นคำร้องขอย้ายออกของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี อยู่ในระดับสูง หากเทียบกับจำนวนครูทั้งหมด ซึ่งทำให้เกิดปัญหา คือ มีภาระงานที่หนักขึ้นและไม่มีบ้านพักครูเพียงพอต่อความต้องการขอพักอาศัยทำให้ไม่สะดวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้เกิดการยื่นคำร้องขอย้ายออกจากพื้นที่

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 1) ปัจจัยลักษณะองค์กร ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการใช้เทคโนโลยี 2) ปัจจัยลักษณะบุคคล ประกอบด้วย ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติในการทำงาน 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร และ 4) ปัจจัยนโยบายการบริหารและปฏิบัติ ประกอบด้วย ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านภาวะผู้นำ เพื่อใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้แก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสำเร็จในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ กับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำถามการวิจัย

1. ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์กันหรือไม่
3. ปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ สามารถพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้หรือไม่

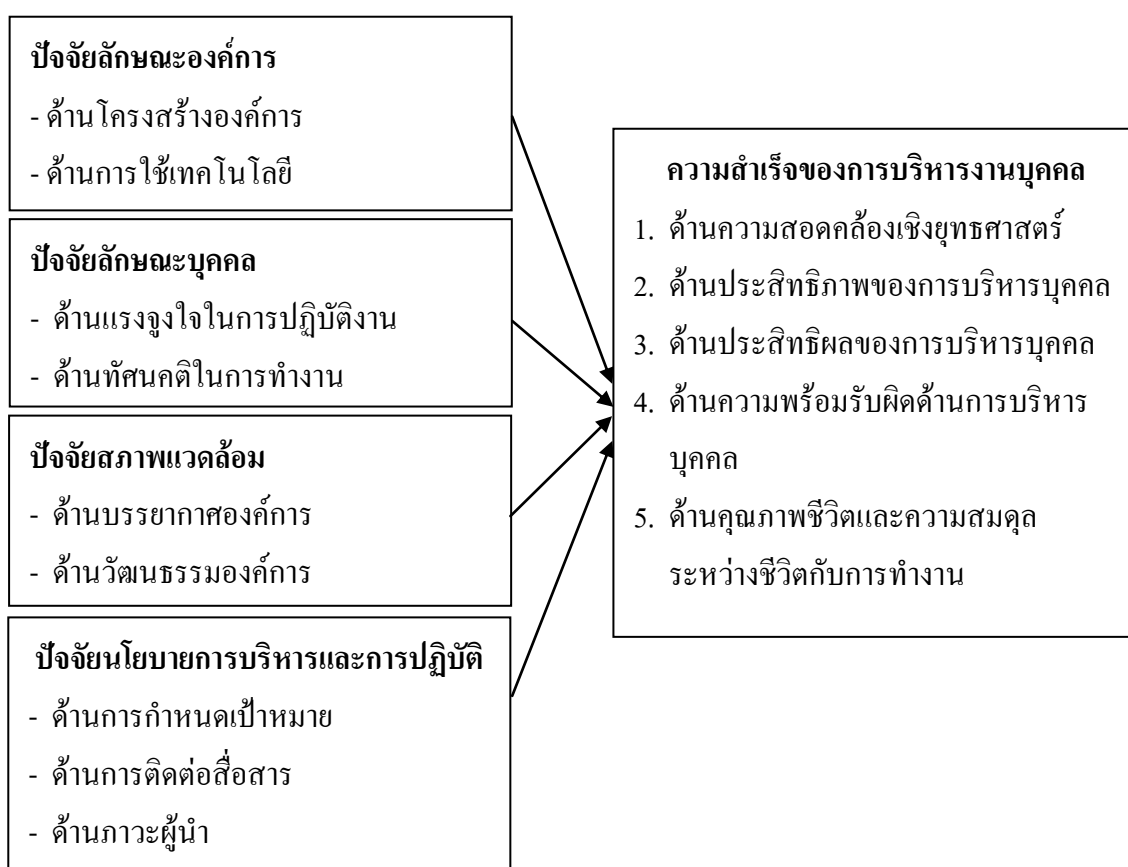
สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ กับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์กัน
2. ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลอย่างน้อย 1 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ได้จากการสังเคราะห์ จำนวน 4 ปัจจัย ตามแนวคิดปัจจัยองค์การของ

Steers (1977) ได้แก่ 1) ปัจจัยลักษณะองค์การ ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการใช้เทคโนโลยี 2) ปัจจัยลักษณะบุคคล ประกอบด้วย ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติในการทำงาน 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ด้านบรรยากาศองค์การ ด้านวัฒนธรรมองค์การ และ 4) ปัจจัยนโยบายการบริหารและปฏิบัติ ประกอบด้วย ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านภาวะผู้นำ มาใช้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา และความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดการวัดความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2547, หน้า 17) สร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังต่อไปนี้

1. การวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เป็นแนวทางในการพัฒนา การกำหนดนโยบายเพื่อใช้ในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ได้จากการสังเคราะห์ จำนวน 4 ปัจจัย ตามแนวคิดปัจจัยองค์การของ Steers (1977) ได้แก่ 1) ปัจจัยลักษณะองค์การ ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการใช้เทคโนโลยี 2) ปัจจัยลักษณะบุคคล ประกอบด้วย ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติในการทำงาน 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ด้านบรรยากาศองค์การ ด้านวัฒนธรรมองค์การ และ 4) ปัจจัยนโยบายการบริหารและปฏิบัติ ประกอบด้วย ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านภาวะผู้นำ มาใช้เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา และความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดการวัดความสำเร็จการบริหารบุคคลของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2547, หน้า 17)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2559 จำนวน 29 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 80 คน และข้าราชการครูสายผู้สอน จำนวน 1,419 คน รวมทั้งหมด 1,499 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3, 2559, หน้า 26-27)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ปีการศึกษา 2559 โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*power 3.1.9.2 กำหนดขนาดอิทธิพล (Effect size) เท่ากับ 0.15 ค่าความคลาดเคลื่อน (Error prob) เท่ากับ .05 ค่าอำนาจการทดสอบ เท่ากับ 0.80 จำนวนตัวแปรทำนาย 14 ตัว ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 135 คน ประกอบด้วย

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยกำหนดขนาดโรงเรียนเป็นชั้น กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามขนาดชั้น โรงเรียน รวมทั้งสิ้นจำนวน 7 คน

2.2 ข้าราชการครูสายผู้สอน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยกำหนดขนาดโรงเรียนเป็นชั้น กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามขนาดชั้น โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 128 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ประกอบด้วย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ที่ได้จากการสังเคราะห์ ผู้วิจัยได้รวบรวมและจัดหมวดหมู่ตัวแปรตามแนวคิดปัจจัยองค์การของ Steers (1977) จำแนกออกเป็น 4 ปัจจัย ได้แก่

1.1 ปัจจัยลักษณะองค์การ

1.1.1 ด้านโครงสร้างองค์การ

1.1.2 ด้านการใช้เทคโนโลยี

1.2 ปัจจัยลักษณะบุคคล

1.2.1 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.2.2 ด้านทัศนคติในการทำงาน

1.3 ปัจจัยสภาพแวดล้อม

1.3.1 ด้านบรรยากาศองค์การ

1.3.2 ด้านวัฒนธรรมองค์การ

1.4 ปัจจัยนโยบายการบริหารและปฏิบัติ

1.4.1 ด้านการกำหนดเป้าหมาย

1.4.2 ด้านการติดต่อสื่อสาร

1.4.3 ด้านภาวะผู้นำ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล

2.1 ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

2.2 ด้านประสิทธิภาพของการบริหารบุคคล

- 2.3 ด้านประสิทธิผลของการบริหารบุคคล
- 2.4 ด้านความพร้อมรับผิด้านการบริหารบุคคล
- 2.5 ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อสร้างความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์ของการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยม เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลให้ การบริหารงานบุคคลประสบความสำเร็จ ได้แก่ 1) ปัจจัยลักษณะองค์การ ประกอบด้วย ด้านโครงสร้าง องค์การ ด้านการใช้เทคโนโลยี 2) ปัจจัยลักษณะบุคคล ประกอบด้วย ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติในการทำงาน 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ด้านบรรยากาศองค์การ ด้านวัฒนธรรมองค์การ 4) ปัจจัยนโยบายการบริหารและปฏิบัติ ประกอบด้วย ด้านการกำหนด เป้าหมาย ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านภาวะผู้นำ

2. ปัจจัยลักษณะองค์การ ประกอบด้วย

2.1 ด้านโครงสร้างองค์การ หมายถึง แบบแผนที่องค์การกำหนดขึ้น มีการกำหนด บทบาทหน้าที่และตำแหน่งที่ไม่ซ้ำซ้อนและชัดเจน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายต่าง ๆ มีการประสานงานระหว่างกันและกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

2.2 ด้านการใช้เทคโนโลยี หมายถึง ระดับการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ภายในองค์การ ได้แก่ การใช้คอมพิวเตอร์ การใช้อินเทอร์เน็ต และการใช้ระบบการสื่อสารทางไกล ผ่านดาวเทียม สามารถทำให้ผู้ใช้งานแลกเปลี่ยนข้อมูลได้สะดวกและรวดเร็ว ส่งผลต่อ การบริหารงานในองค์การมีความรวดเร็วและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

3. ปัจจัยลักษณะบุคคล ประกอบด้วย

3.1 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการเสริมแรง การจูงใจ ให้บุคคลปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ได้แก่ การได้รับการยอมรับ การได้รับการยกย่องชมเชย การได้เพิ่มเงินเดือนและการได้เลื่อนขั้นตำแหน่ง

3.2 ด้านทัศนคติในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก ความเชื่อมั่นของบุคคลที่มีต่อ การปฏิบัติงาน อันเป็นผลมาจากความคิด ความรู้ ความเชื่อ ประสบการณ์ ภูมิหลัง และการเรียนรู้ ที่ผ่านมาจากบุคคล

4. ปัจจัยสภาพแวดล้อม

4.1 ด้านบรรยากาศองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่ส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานของบุคคลภายในองค์กร

4.2 ด้านวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนการประพฤติปฏิบัติที่เกิดขึ้นภายในองค์กร และใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เพื่อความสำเร็จขององค์กร

5. ปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

5.1 ด้านการกำหนดเป้าหมาย หมายถึง การดำเนินการวางแผน โดยมีการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค เพื่อกำหนดเป้าหมาย นโยบาย รวมถึงแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งจะนำไปสู่แผนการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับองค์กร

5.2 ด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการประสานงานขององค์กร โดยใช้วิธีการที่หลากหลายที่ดำเนินการไปทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้บุคคลภายในองค์กรได้รับข้อมูลข่าวสารที่ตรงกัน

5.3 ด้านภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความรู้ความสามารถในการบริหาร สามารถจูงใจ โน้มน้าว ชักจูงให้บุคคลในสถานศึกษาให้ความร่วมมือปฏิบัติงาน นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์ สามารถประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

6. ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล หมายถึง มาตรฐานการวัดความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

6.1 ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่องค์กรมีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และมีการวางแผนบริหารกำลังคนในปัจจุบันและในอนาคตเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อดึงดูดให้บุคคลและรักษาบุคคลให้คงอยู่ และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

6.2 ด้านประสิทธิภาพของการบริหารบุคคล หมายถึง การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในองค์กรให้เกิดความคุ้มค่า ให้มีคุณภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กร ได้แก่ การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นตำแหน่ง การโยกย้าย โดยมีฐานข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัยสามารถนำมาประกอบการตัดสินใจในการบริหารบุคคลได้

6.3 ด้านประสิทธิผลของการบริหารบุคคล หมายถึง การที่บุคคลดำเนินงานจนสามารถบรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กร โดยที่องค์กร

จะต้องให้การสนับสนุนและพัฒนาบุคคลให้มีทักษะความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

6.4 ด้านความพร้อม ความรับผิดชอบด้านการบริหารบุคคล หมายถึง องค์กรจะต้องรับผิดชอบต่อการตัดสินใจด้านการบริหารงานบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน และจะต้องมีความโปร่งใส ยุติธรรมในทุกขั้นตอนของการบริหารบุคคล

6.5 ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง องค์กรมีนโยบาย แผนงาน โครงการ ที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ได้แก่ การให้บุคคลมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศทำงาน ตลอดจนนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหาร ซึ่งจะส่งเสริมให้บุคคลได้ใช้ความสามารถศักยภาพเต็มที่ รวมถึงมีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกตามความต้องการขององค์กร และส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคคลผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

7. การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคล โดยยึดหลักคุณธรรม โดยมีการคัดเลือกบุคคลตามความรู้ความสามารถ มอบหมายงานที่เหมาะสม มีการพัฒนาบุคคล การระบบการประเมินที่ชัดเจน และให้ผลตอบแทนการปฏิบัติที่เป็นธรรม

8. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

9. ครู หมายถึง ข้าราชการครูสายผู้สอน ที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

10. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

11. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่ให้บริการ ควบคุมในด้านการศึกษาระดับมัธยมศึกษาภายในเขตจังหวัดนนทบุรีและจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

บทที่ 2

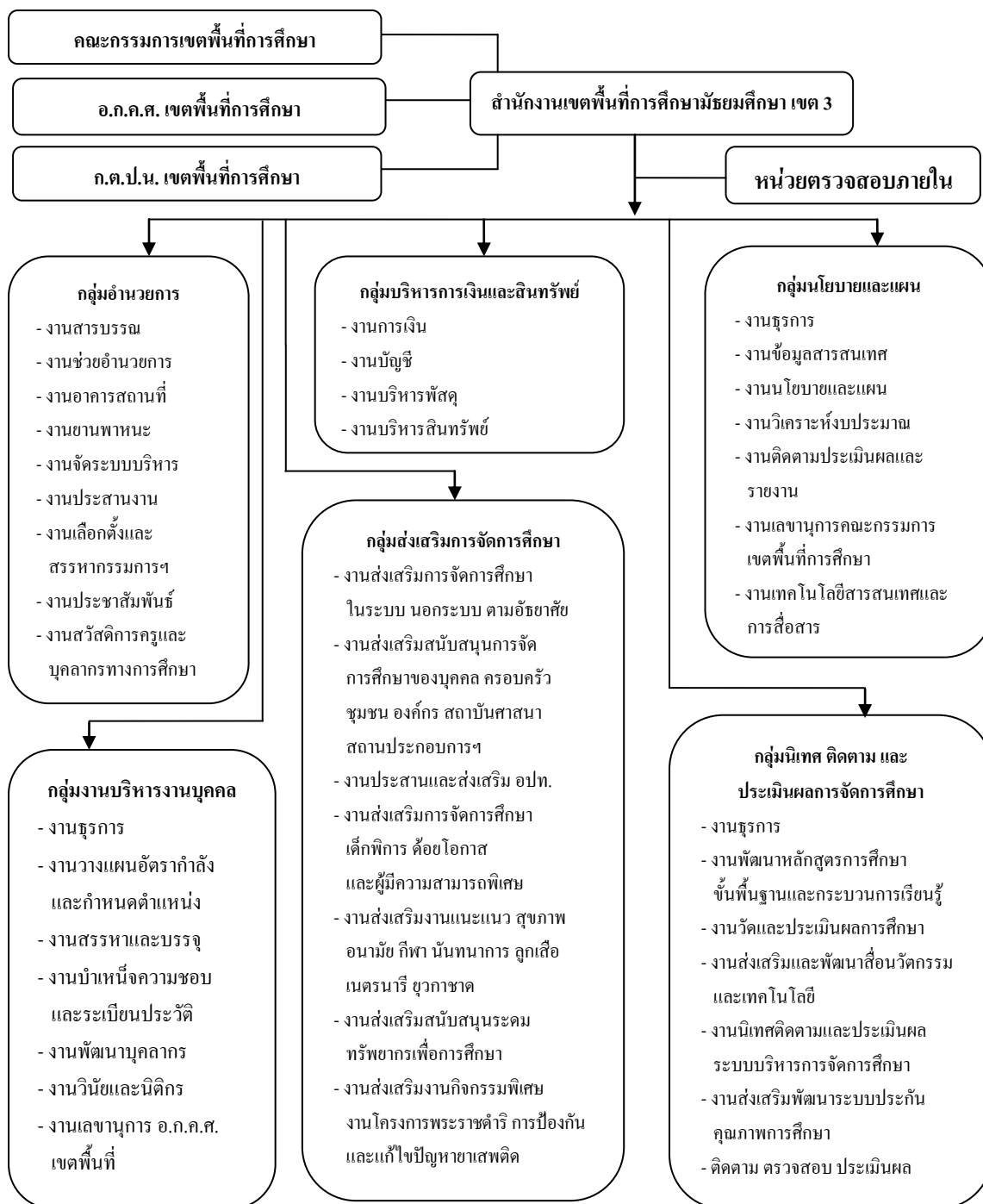
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยขอเสนอเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. สภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
 - 2.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล
 - 2.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
 - 2.3 หลักการบริหารงานบุคคล
 - 2.4 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามแนวคิดกระทรวงศึกษาธิการ
 - 2.5 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามแนวคิดกระทรวงศึกษาธิการ
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล
 - 3.1 ความหมายความสำเร็จของการบริหาร
 - 3.2 ความสำคัญเกี่ยวกับความสำเร็จของการบริหาร
 - 3.3 องค์ประกอบที่ประเมินความสำเร็จของการบริหาร
 - 3.4 การประเมินความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล
 - 4.1 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ
 - 4.2 ปัจจัยลักษณะองค์การ
 - 4.3 ปัจจัยลักษณะบุคคล
 - 4.4 ปัจจัยสภาพแวดล้อม
 - 4.5 ปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) ได้กำหนดการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยให้คณะกรรมการสถานศึกษา ทำหน้าที่กำกับ ส่งเสริมและสนับสนุน ดูแลสถานศึกษาภายใต้การควบคุมนโยบายจาก กระทรวงศึกษาธิการ ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานที่มีโครงสร้าง และความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับหลักการบริหาร โดยมีรายละเอียด ดังนี้



ภาพที่ 2 โครงสร้างการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3, 2559, หน้า 2)

ตารางที่ 1 ข้อมูลจำนวนผู้บริหาร ครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้างคนไทย และครูอัตราจ้างต่างชาติ
(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3, 2559, หน้า 26-27)

จังหวัด	โรงเรียน	จำนวนครู			พนักงาน ราชการ	ครูอัตราจ้าง คนไทย	ครูอัตราจ้าง ต่างชาติ	
		ผู้บริหาร	ครู	รวม				
จังหวัดนนทบุรี	สวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี	5	205	210	-	1	-	
	เตรียมอุดมศึกษา พัฒนาการ นนทบุรี	5	150	155	-	17	11	
	วัดเขมาภิรตาราม	5	150	155	-	17	22	
	เทพศิรินทร์ นนทบุรี	5	141	146	1	37	10	
	ปากเกร็ด	5	162	167	-	2	-	
	นวมินทราชูทิศ หอวัง นนทบุรี	5	152	157	-	19	21	
	สตรีนนทบุรี	5	140	145	-	10	6	
	เบญจมราชานุสรณ์	5	134	139	-	25	10	
	บางบัวทอง	5	124	129	1	15	8	
	ศรีบุญยานนท์	5	116	121	-	18	-	
	รัตนาธิเบศร์	5	90	95	-	26	7	
	ไทรน้อย	4	81	85	3	13	7	
	โพธิ์นิมิตวิทยาคม	4	66	70	2	11	6	
	เตรียมอุดมศึกษา น้อมเกล้า นนทบุรี	3	53	56	1	9	6	
	บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี	4	55	59	1	21	5	
	ราชวินิต นนทบุรี	3	46	49	-	18	4	
	นนทบุรีพิทยาคม	4	46	50	-	7	8	
	ราษฎร์นิยม	2	26	28	-	6	3	
	รวม จังหวัดนนทบุรี		79	1,937	2,016	9	272	134

ตารางที่ 1 (ต่อ)

จังหวัด	โรงเรียน	จำนวนครู			พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	อัตราจ้าง ชั่วคราว
		ผู้บริหาร	ครู	รวม			
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	อยุธยาวิทยาลัย	5	204	209	-	28	2
	จอมสุรางค์อุปถัมภ์	5	147	152	1	-	-
	เสนา “เสนาประสิทธิ์”	5	107	112	5	-	-
	บางปะอิน	5	102	107	-	-	-
	“ราชานุเคราะห์ ๑”						
	อยุธยาอนุสรณ์	5	106	111	-	-	-
	ท่าเรือ “นิตยานุกุล”	5	89	94	-	8	-
	ภาชี “สุนทรวิทยานุกุล”	4	82	86	-	9	2
	บางปะหัน	4	53	57	-	-	-
	อุทัย	3	45	48	-	-	2
	นครหลวง “อุดมรัชต์ วิทยา”	2	40	42	-	2	2
	ลาดบัวหลวงไพโรจน์ วิทยา	2	34	36	-	2	-
	วิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์	4	41	45	1	-	-
	บางปะอิน	2	32	34	1	-	-
	วังน้อย “พนมยงค์วิทยา”	3	33	36	-	1	-
	บางไทรวิทยา	3	32	35	3	-	2
	บางซ้ายวิทยา	3	32	35	1	5	2
	ผักไห่ “สุทธาประมุข”	2	31	33	-	4	1
	ท่าช้างวิทยาคม	2	26	28	-	-	1
	บ้านแพรกประชาสรรค์	1	18	19	-	-	-
	บางบาล	2	24	26	-	-	-
	อุดมศิลป์วิทยา	1	18	19	3	1	-
	สาคลีวิทยา	1	17	18	-	5	1
	วัดโพธิ์ผักไห่ (เวชพันธุ์ อนุสรณ์)	2	17	19	-	1	-

ตารางที่ 1 (ต่อ)

จังหวัด	โรงเรียน	จำนวนครู			พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	อัตราจ้าง ชั่วคราว
		ผู้บริหาร	ครู	รวม			
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	มหาราช “ประชานิมิต”	1	16	17	-	1	-
	ท่าหลวงวิทยานุกูล	1	16	17	-	1	-
	ลาดชะโดสามัคคี	2	20	22	-	1	-
	ปากกรานพิทยา	2	14	16	-	-	-
	หนองน้ำส้มวิทยาคม	2	11	13	-	-	1
	ลาดงาประชาบำรุง	1	12	13	-	-	-
รวม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา		80	1,419	1,499	15	69	16
รวม สพม.3		159	3,356	3,515	24	341	150

นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เป็นองค์กรการบริหารจัดการศึกษา
ที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสู่สากล

พันธกิจ

พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการบริหาร
จัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีวินัย อนุรักษ์
วัฒนธรรมท้องถิ่น มีทักษะอาชีพ และมีความสามารถตามมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์

1. สถานศึกษามีการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล และพร้อม
เข้าสู่ประชาคมอาเซียน
2. ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทักษะอาชีพ และพัฒนาสู่สากล
3. ประชากรวัยเรียนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี อย่างทั่วถึงและได้เรียนรู้
ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารงานได้ตามมาตรฐาน โดยเน้นการมีส่วนร่วมจาก
ทุกภาคส่วน

กลยุทธ์

1. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับ

โอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพ

3. พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

จุดเน้น

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) เพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 4

2. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
3. เสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาให้นักเรียนทุกกลุ่ม และทุกระดับ
4. พัฒนาครูสู่มืออาชีพ
5. พัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการ ทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

ค่านิยมองค์กร

“SESAO 3”

S = Service mind	จิตบริการ
E = Equality	มีความเสมอภาพ
S = Smart	เป็นแบบอย่างที่ดี
A = Accountability	มีความรับผิดชอบ
O = Organic	เป็นองค์กรที่มีชีวิต

3 = การมีส่วนร่วมระหว่าง 3 องค์กร ประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

โรงเรียนและชุมชน (ทั้งภาครัฐและเอกชน)

วัฒนธรรมองค์กร

พัฒนางาน บริการเด่น เน้นคุณธรรม นำสังคม

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลถือเป็นขอบข่ายหนึ่งในสิ่งงานหลักของภารกิจหลักของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

พยอม วงศ์สารศรี (2544, หน้า 5) ได้ให้ความหมายการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารต้องใช้ศิลปะ กลยุทธ์ ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วย ทูพพลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงาน ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

วสิภรณ์ จงแก้ววัฒนา (2553, หน้า 13) ได้ให้ความหมายว่า กระบวนการทำงาน ที่เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นขั้นตอนตั้งแต่การวางแผน การสรรหา การคัดเลือกบุคคล เข้าทำงาน มีการพัฒนา ประเมินผลการทำงาน บำรุงรักษา รวมทั้งดูแลเรื่องการจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ ให้ทรัพยากรมนุษย์รู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน และธำรงรักษาหรือให้พ้นจากงาน ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้

วิจурย์ สีแดง (2553, หน้า 19) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็น กระบวนการการดำเนินงานหรือภารกิจของผู้บริหารในการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ดำเนินกิจกรรม ทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคคล ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่เหมาะสมเข้ามาทำงาน ในหน่วยงาน และบำรุงรักษารวมถึงการเสริมสร้างประสิทธิภาพในขณะที่ปฏิบัติงานให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อให้บุคคลขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข

ปิยะวัฒน์ ศรีไสว (2554, หน้า 18) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล คือ การบริหารที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ในองค์กร และองค์กรสามารถใช้คนให้เหมาะสม กับงานตามวัตถุประสงค์และตามความต้องการของหน่วยงาน สามารถชักจูง บำรุงรักษาและพัฒนา ให้บุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรด้วยความพึงพอใจและปฏิบัติงานได้นานที่สุด ทำให้งานประสบความสำเร็จ

พรทิพย์ เอี่ยมมาลา (2556, หน้า 18) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนิน เกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ เพื่อประโยชน์สูงสุดในการบริหารสถานศึกษา

จารุวรรณ นรพรม (2557, หน้า 13) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารจัดการเพื่อให้ได้คนมาร่วมงานในองค์กร การใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์ และความต้องการของหน่วยงาน โดยผู้บริหารจะต้องใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการดำเนินการสรรหา

คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณภาพ มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาข้าราชการให้บุคคลในองค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

จากคำอธิบายและความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่เลือกสรรบุคคลใหม่และใช้สมาชิกคนเก่าในองค์กรทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานจากการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ที่เกี่ยวกับการคัดเลือกและสรรหาบุคคล การพัฒนาบุคคล การรักษาบุคคลในองค์กร และการเลือกใช้บุคคลให้เหมาะสมกับงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

ประชุม รอดประเสริฐ (2547, หน้า 59) ได้กล่าวว่า คนนับเป็นปัจจัยที่สำคัญและแตกต่างไปจากปัจจัยอื่น ๆ เพราะคนเป็นปัจจัยที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกเป็นผู้สร้าง เป็นผู้รับใช้ปัจจัยหรือเป็นทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์กร โดยในการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ อาจก่อให้เกิดการสร้างสรรค์หรือเป็นการทำลายย่อมเป็นไปได้ทั้งสองทาง ฉะนั้นคนในองค์กรจึงเป็นได้ทั้งผู้สร้างองค์กรให้ก้าวหน้าหรืออาจเป็นผู้ทำลายองค์กร หากคนไม่ได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้อง

สุริยา สว่างบุญ (2550, หน้า 18) กล่าวว่า เป็นการบริหารหรือการจัดการที่เกี่ยวกับตัวบุคคลหรือบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเลือกสรรผู้ที่มีความสามารถเข้ามาทำงานให้มีจำนวนเพียงพอ เพื่อให้การใช้คนเกิดประโยชน์เต็มที่และรักษากำลังแรงงาน ตลอดจนการบำรุงรักษา ส่งเสริมสมรรถภาพและบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ การบริหารงานนั้นผู้บริหารไม่สามารถดำเนินงานทั้งหมดให้สำเร็จโดยลำพังได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้ร่วมงานหรือบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร

วัลลพ สงวนนาม (2552, หน้า 12) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการทั้งระบบเป็นอย่างยิ่ง เพราะคนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดการดำเนินการทั้งปวง และการบริหารงานบุคคลที่ดีมีประสิทธิภาพจะสามารถสร้างบุคคลให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ก่อให้เกิดความสำเร็จ บรรลุความสำคัญตามเป้าหมายสูงสุดขององค์กรต่าง ๆ

ปัทมา พุทธแสน (2553, หน้า 17) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า มีความสำคัญต่อองค์กรโดยจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ เนื่องจากบุคคลเป็นผู้วางแผนการดำเนินงานและการบริหารจัดการในแต่ละองค์กร คือ ช่วยให้เกิดกิจกรรมต่าง ๆ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพช่วยพัฒนาองค์กร บุคลากรที่มีคุณภาพจะดำเนินการตามแบบแผนปฏิบัติการตาม

แนวทางที่ผู้บริหารได้วางไว้ ส่งผลให้องค์กรยอมรับเจตจำนงอย่างมั่นคงและขยายงานออกไปได้ด้วยดี ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

สร้อยสน นพการัมย์ (2554, หน้า 20) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่าเป็นกระบวนการบริหารที่ผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการเพื่อให้ดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่เริ่มเข้าสู่หน่วยงานหรือองค์กร โดยมีกระบวนการบริหารอย่างมีระบบ เพื่อให้ได้บุคคลมาปฏิบัติงานตรงตามความต้องการของหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งมีความเกี่ยวข้องในเรื่องของการใช้บุคคล การพัฒนาส่งเสริมบุคคล การธำรงรักษาบุคคล เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์สูงสุด

พรทิพย์ เอี่ยมมาลา (2556, หน้า 21) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานขององค์กรหรือหน่วยงาน ตั้งแต่การให้บุคคลเข้ามาทำงาน การมอบหมายงาน การพัฒนาของบุคคล การสร้างขวัญและกำลังใจ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เมื่อมีการบริหารงานบุคคลได้ดีแล้ว จะทำให้องค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการในทุกด้านตามมา จึงสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้เกิดการพัฒนา

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการจัดการคนหรือบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรภายใต้กระบวนการบริหารอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดประสงค์เพื่อคัดเลือกคนเข้ามาทำงานในองค์กร เพื่อดำเนินการปฏิบัติงาน โดยให้บุคคลเป็นกระบวนการขับเคลื่อนหรือเป็นแรงขับเคลื่อนให้งานบรรลุตรงตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้กำหนดไว้จนประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

หลักการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลมีผู้ให้แนวคิดและความหมายไว้ ดังนี้

นิตยา นิลรัตน์ (2547, หน้า 19) ได้กล่าวไว้ว่า หลักการโดยทั่วไปที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล คือ การกระทำของผู้บริหารที่จะต้องรู้หลักในการบริหารทั้งในด้านหลักความรู้ ความสามารถ ความยืดหยุ่น มนุษยสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน การบำรุงรักษาบุคลากรในองค์กร การประสานงาน การประสานผลประโยชน์ ความมั่นคง สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ และจะทำให้องค์กรดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมาย

สุริยา สว่างบุญ (2550, หน้า 24) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคลมี 3 ประการ ได้แก่ การบริหารงานบุคคลในระบบคุณธรรม เป็นระบบการจัดการบริหารงานบุคคลโดยยึดเอาความรู้

ความสามารถของคนเป็นประการสำคัญ การบริหารงานบุคคลในระบบอุปถัมภ์ ซึ่งขึ้นอยู่กับผู้มีอำนาจหรือผู้บังคับบัญชาแต่เพียงผู้เดียว ประกอบด้วย ระบบย่อย ได้แก่ ระบบสืบสายโลหิต ระบบแลกเปลี่ยนหรือซื้อตำแหน่ง และระบบขอบพอเป็นพิเศษ ส่วนการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ มีความเกี่ยวข้องกับระบบคุณธรรมกับระบบอุปถัมภ์ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะพิจารณาใช้ระบบคุณธรรมเพื่อให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพขึ้นในหน่วยงาน

เพชร กล้าหาญ (2552, หน้า 16) ได้กล่าวไว้ว่า หลักการบริหารบุคคลนั้น คนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด องค์การจะดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ได้มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับคนเป็นสำคัญ ผู้บริหารหรือผู้นำองค์การจำเป็นจะต้องมีหลักในการบริหารงานบุคคล ได้แก่ หลักความรู้ความสามารถ หลักความเสมอภาค หลักความมั่นคง หลักความเป็นกลางทางการเมือง หลักมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น จะส่งผลให้งานในองค์การไปสู่ความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

สร้อยสน นพการัมย์ (2554, หน้า 25) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคลมี 3 ประการ ได้แก่ การบริหารงานบุคคลในระบบคุณธรรม โดยยึดถือเอาความรู้ ความสามารถของคนเป็นสำคัญ ซึ่งตรงข้ามกับระบบอุปถัมภ์ ที่ยึดเอาความพึงพอใจของผู้มีอำนาจเป็นเกณฑ์ ไม่มีระบบแบบแผนที่แน่นอน ในการบริหารงานบุคคลของระบบราชการควรใช้ระบบคุณธรรม เพราะจะทำให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน อันจะยังประโยชน์ต่อประชาชนในที่สุด

สรุปได้ว่า หลักการบริหารงานบุคคล คือ การดำเนินการบริหารงานบุคคลนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีแนวทางปฏิบัติหรือหลักการบริหารงานบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้เกิดความคล่องตัวต่อการทำงาน และเกิดความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์การ การที่จะทำการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์การได้กำหนดไว้ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีหลักในการบริหารงานบุคคล ได้แก่ หลักความรู้ความสามารถ หลักความมั่นคง หลักมนุษยสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน แนวทางการรักษาบุคลากรภายในองค์การ จะส่งผลอันเป็นประโยชน์ต่อองค์การเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามแนวคิดกระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ก, หน้า 51) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสาระภายใต้กฎหมายระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแนวคิด วัตถุประสงค์ ขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 ก, หน้า 51-63) ดังนี้

แนวคิด

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาถือเป็นมาตรการจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมายรวมถึงระเบียบ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ นำไปสู่การบริการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดไว้ 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลสนองตอบความต้องการของหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา
2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบ ให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามแนวคิดกระทรวงศึกษาธิการ

1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
 - 1.1 การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน
ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ
 - 1) วิเคราะห์ภารกิจและแผนอัตรากำลังคน ของครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 2) ประสานการดำเนินการและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของหน่วยงานและสถานศึกษา
 - 3) กำหนดจำนวนอัตรากำลังของสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด
 - 4) จัดทำแผนอัตรากำลังของเขตพื้นที่การศึกษา

- 5) เสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
- 6) ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา
- 7) นำแผนสู่การปฏิบัติ
- 8) ติดตามและประเมินผลการใช้อัตรากำลังตามแผน

ผลสำเร็จที่คาดหวัง

- 1) มีแผนอัตรากำลังในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 2) มีแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

1.2 การเกลี่ยอัตรากำลัง การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน
ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

- 1) ประสานการจัดทำระบบข้อมูล
- 2) การวิเคราะห์ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อตรวจสอบการใช้ตาม

ความจำเป็น ความต้องการ ความขาดแคลน เทียบกับเกณฑ์และแผนอัตรากำลังสถานศึกษา

3) เสนอการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการเกลี่ยอัตรากำลังครูและบุคลากร
ทางการศึกษาต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

4) เสนอการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
เพื่อพิจารณาอนุมัติ

ผลสำเร็จที่คาดหวัง

- 1) เขตพื้นที่ศึกษามีหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติด้านการเกลี่ยอัตรากำลังครูและ
บุคลากรทางการศึกษาที่ชัดเจน
- 2) เขตพื้นที่ศึกษาสามารถบริหารอัตรากำลังที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
- 3) สถานศึกษามีมาตรฐานด้านบุคลากรสอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็น
กฎหมายระเบียบ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

1.3 งานกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ

ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

1) ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา

2) นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ของสถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3) รับคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง/ ขอเลื่อนวิทยฐานะ/ ขอเปลี่ยนแปลง
เงื่อนไขตำแหน่ง/ ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากสถานศึกษา

- 4) ดำเนินการให้มีการประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- 5) นำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี พิจารณานุมัติ
- 6) ผู้มีอำนาจตามกฎหมายมีคำสั่งการปรับปรุงตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะ เปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
- 7) เสนอแนะการพัฒนาแก่หน่วยงานตามความเหมาะสม
ผลสำเร็จที่คาดหวัง
 - 1) มีการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 2) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะตามกฎหมาย

สรุปได้ว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การนำข้อมูลขององค์การมาวิเคราะห์คาดการณ์ล่วงหน้าเกี่ยวกับการวางแผนหาอัตรากำลังของคนที่มีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสมเข้าทำงานในองค์การ

2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2.1 การสรรหาและบรรจุ

2.1.1 การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก

ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

- 1) สํารวจอัตราว่างข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา
- 2) วางแผนจัดทำโครงการและงบประมาณค่าใช้จ่ายในการสอบแข่งขันสอบคัดเลือก การคัดเลือก
- 3) ประสานการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินการ
- 4) ขออนุมัติดำเนินการเปิดรับสมัครสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก คัดเลือกต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

5) ดำเนินการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก

6) ขออนุมัติประกาศผลการสอบแข่งขันฯ สอบคัดเลือก การคัดเลือก

และการเรียกตัวบรรจุแต่งตั้งหรือเลื่อนและแต่งตั้ง

2.1.2 การแต่งตั้งหรือเลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบคัดเลือกหรือผู้ได้รับการคัดเลือก

ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

- 1) มีหนังสือเรียกตัวผู้สอบคัดเลือกหรือผู้ได้รับการคัดเลือกมาเลือกสถานศึกษา

- 2) ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษาแล้วแต่กรณีลงนามคำสั่งแต่งตั้ง
- 3) ส่งตัวผู้ได้รับการแต่งตั้งหรือเลื่อนและแต่งตั้งไปรายงานตัวในสถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาที่ได้รับการแต่งตั้งหรือเลื่อนและแต่งตั้ง
- 4) สถานศึกษารายงานตัวเข้ารับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งหรือเลื่อนและแต่งตั้ง

2.1.3 การบรรจุเข้ารับราชการใหม่

ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

- 1) มีหนังสือเรียกตัวผู้สอบแข่งขันได้มาเลือกสถานศึกษา
- 2) ส่งตัวผู้สอบแข่งขันได้ไปรายงานตัวที่สถานศึกษา
- 3) สถานศึกษารับรายงานตัว ปฐมนิเทศ และรายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ
- 4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาอนุมัติให้ผู้บริหารสถานศึกษาบรรจุและแต่งตั้งและแจ้งสถานศึกษาทราบ
- 5) ผู้บริหารสถานศึกษาออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาอนุมัติ
- 6) ผู้บริหารสถานศึกษารายงานและส่งคำสั่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 7) ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนา หรือดำเนินการทดลองปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดและรายงานผลการดำเนินการต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ผลสำเร็จที่คาดหวัง

ได้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

2.2 การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2.1 การแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

- 1) ศึกษา วิเคราะห์กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2) เสนอหลักเกณฑ์การแต่งตั้ง ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

3) สํารวจความต้องการและความจําเป็นในการแต่งตั้ง ตามที่หน่วยงานทางการศึกษาเห็นสมควร รวมทั้งตรวจสอบตำแหน่งว่างและอัตราเงินเดือนที่ใช้รับย้าย และรวบรวมข้อมูลตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ประสงค์ที่จะให้มีการแต่งตั้ง

4) จัดทำข้อมูลรายละเอียดของผู้ประสงค์แต่งตั้งให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาให้ความเห็นชอบ

2.2.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2.2.1 การย้ายผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

1) ศึกษาวิเคราะห์กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2) เสนอหลักเกณฑ์การย้าย ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

3) สํารวจความต้องการและความจําเป็นในการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือย้ายตามที่หน่วยงานทางการศึกษาเห็นสมควร รวมทั้งตรวจสอบตำแหน่งว่างและอัตราเงินเดือนที่ใช้รับย้าย

4) เขตพื้นที่การศึกษารวบรวมข้อมูล ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ประสงค์ขอย้ายและจัดทำรายละเอียดข้อมูลของผู้ประสงค์ขอย้าย

5) จัดทำข้อมูลรายละเอียดของผู้ประสงค์แต่งตั้งให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาให้ความเห็นชอบ

2.2.2.2 การย้ายผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างเขตพื้นที่การศึกษา
ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

1) ผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแจ้งความประสงค์และเหตุผลความจําเป็นในการขอย้ายไปยังเขตพื้นที่การศึกษาที่ประสงค์ขอย้าย

2) เขตพื้นที่การศึกษาที่รับย้ายตรวจสอบคุณสมบัติข้อมูลรายละเอียดตรวจสอบตำแหน่งว่างและอัตราเงินเดือนที่ใช้รับย้าย

3) เสนอข้อมูลรายละเอียด ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาที่รับย้ายพิจารณาอนุมัติ

4) แจ้งผลการพิจารณาให้เขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัดทราบ

5) ผู้อำนวยการเขตพื้นที่หรือผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแล้วแต่กรณีลงนามแต่งตั้ง

ผลสำเร็จที่คาดหวัง

ผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2.2.3 การโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

- 1) รวบรวมรายชื่อ ข้อมูล และรายละเอียดของผู้ประสงค์ขอโอน
- 2) ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอโอน และตรวจสอบตำแหน่งว่างและอัตราเงินเดือนที่เข้ารับโอน
- 3) เสนอข้อมูลรายละเอียดให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณารับโอนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

ผลสำเร็จที่คาดหวัง

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2.4 การบรรจุกลับเข้ารับราชการ

ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

- 1) ตรวจสอบวิเคราะห์กฎหมาย ระเบียบและมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง
- 2) ผู้ประสงค์ขอกลับเข้ารับราชการยื่นความประสงค์ขอกลับเข้ารับราชการ
- 3) ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ประสงค์ขอกลับเข้ารับราชการ
- 4) เสนอข้อมูลรายละเอียดให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณานุมัติ

ผลสำเร็จที่คาดหวัง

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2.5 การรักษาราชการแทน

ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

- 1) ให้สถานศึกษาเสนอรองผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน
- 2) กรณีสถานศึกษาไม่มีรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้สถานศึกษาเสนอครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่มีความเหมาะสมเพื่อแต่งตั้งเป็นผู้รักษาราชการแทน
- 3) เสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้งครูหรือบุคลากรทางการศึกษาให้รักษาราชการแทน

ผลสำเร็จที่คาดหวัง

ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่
อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การแสวงหาบุคคลที่มีความรู้
ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ โดยผ่าน
ขั้นตอนการสรรหาและกระบวนการคัดเลือกที่กำหนดจากองค์การนั้น ๆ และการบรรจุจะเป็น
ขั้นตอนสุดท้ายในกระบวนการสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.1 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.1.1 การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่

ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุ
แต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

2) แจ้งภาระงานตามมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ
เกณฑ์การประเมินผลงาน แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ก่อนมี
การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน

3) ดำเนินการติดตาม ประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาตามความเหมาะสม

3.1.2 การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

1) ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

2) กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
ตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

3) ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร

4) ติดตาม ประเมินการพัฒนา

5) รายงานผลการดำเนินงาน ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.1.3 การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง

ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

1) ศึกษา วิเคราะห์ คุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ลักษณะงาน ตามตำแหน่ง
ที่ได้รับการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

- 2) ดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม
- 3) ควรมีการติดตาม ประเมินผล รวมถึงหาแนวทางการพัฒนา
 - 3.1.4 การพัฒนากรณีไม่ผ่านการประเมินวิทยฐานะ
ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ
 - 1) ดำเนินการตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด
 - 2) รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - 3.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.2.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีปกติและกรณีพิเศษ
ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ
 - 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
 - 2) คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบพิจารณาตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน
 - 3) ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ต้องชี้แจงให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวทราบ กรณีเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้รายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด
 - 4) รายงานการสั่งเลื่อนขั้นและไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดเก็บข้อมูลลงในทะเบียนประวัติต่อไป
 - 3.2.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ
 - 1) แจ้งชื่อผู้ตายและข้อเท็จจริงที่เกี่ยวกับการตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติราชการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการขอความเห็นชอบไปยังคณะรัฐมนตรี
 - 2) สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ผู้ตายเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ
 - 3) รายงานผลการดำเนินการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

3.3.3 การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัย ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

1) ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงและข้อมูลของผู้ไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน
หรือปฏิบัติงานวิจัย จากสถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรม

- 2) ดำเนินการตามพิจารณาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- 3) ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับผู้ที่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
- 4) รายงานผลการดำเนินการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.3 การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

กรณีการเพิ่มค่าจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้งบประมาณให้ดำเนินการตาม
หลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจาก
สถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้โดยใช้
เงินรายได้ หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้าง
ชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจากสถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว
ของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

3.4 การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

ดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

3.5 เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

ดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

3.6 งานทะเบียนประวัติ

3.6.1 การจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาและลูกจ้าง
ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

- 1) สถานศึกษাজัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2) สถานศึกษาเก็บไว้ 1 ฉบับ ส่งไปเก็บสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 1 ฉบับ

3) เปลี่ยนแปลง บันทึกข้อมูล ลงในทะเบียนประวัติ

3.6.2 การแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด ของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง
ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประสงค์ขอแก้ไขวัน เดือน
ปีเกิดยื่นคำขอตามแบบที่กำหนดโดยแนบเอกสารต่อผู้บังคับบัญชาขั้นต้น ประกอบด้วย สุนัขบัตร
ทะเบียนราษฎร์ หลักฐานทางการศึกษา

2) ตรวจสอบความถูกต้อง

3) นำเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติการแก้ไขต่อ ก.ค.ศ

4) ดำเนินการแก้ไขในทะเบียนประวัติ

5) แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.7 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

1) ตรวจสอบผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน สมควร ได้รับการเสนอขอพระราชทาน
เครื่องราชอิสริยาภรณ์

2) ดำเนินการในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญ
จักรพรรดิมาลา แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการ
ที่กฎหมายกำหนด

3) จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา
เครื่องราชอิสริยาภรณ์ดิเรกคุณาภรณ์ และผู้คืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.8 การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่รัฐ

ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

1) ผู้ขอมีบัตรกรอรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลต่าง ๆ โดยมีหลักฐานที่เกี่ยวข้อง

2) ตรวจสอบเอกสารความถูกต้อง

3) นำเอกสารผู้มีอำนาจลงนามในบัตรประจำตัว โดยผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ
โดยคุมทะเบียนประวัติไว้

4) ส่งคืนบัตรประจำตัวถึงสถานศึกษา

3.9 งานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ งานขออนุญาต
อุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติและให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์
และการจัดสวัสดิการดำเนินการตามกฎหมายระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

จากแนวคิดสรุปได้ว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การที่องค์การสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคคลเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ รวมถึงเทคนิคใหม่ ๆ ให้เกิดกระบวนการความคิดริเริ่มใหม่ ส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. วินัยและการรักษาวินัย

4.1 งานวินัย

4.1.1 การส่งเสริมวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

- 1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย สาเหตุการกระทำผิดวินัย การเสริมสร้างวินัย จริยธรรม ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัยและจริยธรรม
- 2) ให้คำปรึกษา แนะนำเรื่องเสริมสร้าง และพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3) ส่งเสริมให้สถานศึกษามีการเสริมสร้างและพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 4) จัดทำและสนับสนุนการจัดทำเอกสาร คู่มือ สื่อ เกี่ยวกับการรักษาวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 5) ติดตามประเมินผลการพัฒนาวินัย จริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.1.2 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

4.1.2.1 การดำเนินการทางวินัยแก่ผู้กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

- 1) รับเรื่องร้องเรียน เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง
- 2) ร่วมเป็นคณะกรรมการสืบสวน/ สอบสวนวินัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด
- 3) ตรวจสอบสำนวนการสืบสวน สอบสวนพยานหลักฐานและเสนอความเห็น เพื่อให้มีการพิจารณาสั่งลงโทษทางวินัย หรือให้ความเห็นในระดับโทษทางวินัยที่ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษวินัยไม่ร้ายแรง
- 4) ประสานกับหน่วยงานหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยในกรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดร่วมกัน

5) ให้คำปรึกษาแนะนำ อบรม และพัฒนาผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกี่ยวกับกระบวนการดำเนินการทางวินัย

6) จัดทำสรุปรวบรวมเอกสารหลักฐานการดำเนินการทางวินัยไม่ร้ายแรง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอต่อคณะบุคคลผู้มีอำนาจพิจารณาหรือหน่วยงานบังคับบัญชา

7) ดำเนินการออกคำสั่งลงโทษตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

4.1.2.2 การดำเนินการทางวินัยแก่ผู้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

1) รับเรื่องร้องเรียนและสืบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้น ตามกรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย

2) ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยเมื่อสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นแล้ว ปรากฏกรณีมีมูลการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

3) ร่วมเป็นคณะกรรมการสอบสวนและพิจารณา

4) ตรวจสอบสำนวนการสอบสวนพิจารณาพยานหลักฐานและเสนอความเห็น เพื่อให้มีการพิจารณาสั่งลงโทษทางวินัย หรือให้ความเห็นในระดับโทษทางวินัยที่ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง

5) ประสานงานกับหน่วยงานหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัย กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดร่วมกัน

6) จัดทำสรุปรวบรวมเอกสารหลักฐาน การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสนอคณะผู้มีอำนาจพิจารณาหรือหน่วยงานบังคับบัญชา

7) ดำเนินการออกคำสั่งลงโทษตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

4.1.3 การสั่งพักราชการ สั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

1) เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และมีสาเหตุให้สั่งพักราชการไว้ก่อน

2) เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และมีสาเหตุให้ออกจากราชการไว้ก่อน

4.1.4 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

1) ผู้สั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวน จัดทำรายงานผลการดำเนินการเมื่อมีการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา

2) จัดทำรายงานผลการดำเนินการเมื่อมีการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา

4.2 งานอุทธรณ์และร้องทุกข์

4.2.1 การอุทธรณ์

ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ เพื่อใช้เป็นแนวทางพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบและการใช้สิทธิทางกฎหมายและการรักษาสิทธิ

2) รับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ตรวจสอบพิจารณาและเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา

3) ให้คำปรึกษา แนะนำสิทธิการอุทธรณ์ และการฟ้องร้องต่อศาลปกครอง ตรวจสอบคำอุทธรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.2.2 การร้องทุกข์

ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ กรณี ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ร้องทุกข์ เพื่อใช้เป็นแนวทางพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับระเบียบและการใช้สิทธิทางกฎหมายและรักษาสิทธิ

2) ให้คำปรึกษา แนะนำการร้องทุกข์ และตรวจสอบคำร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3) รับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาตรวจสอบพิจารณา และเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา

4.3 งานกฎหมายและการดำเนินคดีของรัฐ

ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

1) ตรวจสอบการดำเนินการจัดทำนิติกรรม หรือเอกสารมีผลผูกพันทางกฎหมาย ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานในสังกัดมีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น สัญญาซื้อขาย สัญญาจ้าง สัญญาเช่า สัญญาลาศึกษาต่อ สัญญาค้ำประกัน หนังสือรับสภาพหนี้ หนังสือมอบอำนาจ การบอกเลิกสัญญา ฯลฯ

2) ดำเนินการรวบรวมข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการทางคดีแพ่ง คดีอาญา คดีล้มละลาย คดีล้มละลาย คดีล่วงละเมิดสิทธิเด็ก คดีปกครอง ในกรณีที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานในสังกัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้เสียหาย หรือมีส่วนได้เสีย และประสานกับพนักงานอัยการเพื่อฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดี

3) พิจารณาดำเนินการหาตัวผู้รับผิดชอบทางละเมิด และการใช้สิทธิเรียกร้องติดตาม ทวงถามให้ผู้ต้องรับผิดชอบชำระหนี้แก่ทางราชการ

4) ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ปกป้อง แนวทางต่อสู้ คดีแพ่ง คดีอาญา คดีล้มละลาย คดีล่วงละเมิดสิทธิเด็ก คดีปกครอง รวมทั้งการเรียกค่าสินไหมทดแทน ในกรณีสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา หน่วยงานในสังกัด ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดอาญา ถูกจับกุมคุมขัง ถูกฟ้องคดีแพ่ง ถูกฟ้องคดีอาญา ถูกฟ้องคดีปกครองหรือถูกกระทำละเมิด

5) ร่วมปฏิบัติงานหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมายและปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ผลสำเร็จที่คาดหวัง

1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา มีมาตรฐาน วิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

2) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้ที่มีระเบียบ วินัย มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้ ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

3) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามีความรู้ และเข้าใจแนวทางดำเนินการทางวินัย การรักษาวินัย การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า การวินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การที่ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาควบคุมตนเองให้ปฏิบัติอยู่ในแบบแผนการปฏิบัติ หรือตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา วินัยสามารถใช้ทั้งในด้านบวกและลบ กล่าวคือ ในด้านบวกใช้ในการคุ้มครอง รักษาผลประโยชน์ ของตนเองในกรณีไม่ได้รับความยุติธรรม ในด้านลบ เช่น การให้พักงาน การปรับ ทั้งนี้เพื่อให้

สามารถควบคุมผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระเบียบวินัย ทั้งนี้การรักษาวินัยเป็นการป้องกันไม่ให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย

5. การออกจากราชการ

5.1 การเกษียณอายุราชการ

ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

- 1) ประสานการดำเนินการตรวจสอบรายชื่อผู้จะเกษียณอายุราชการในแต่ละปี
- 2) ส่งรายชื่อให้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้ประกาศในเดือน

มีนาคมของทุกปี

- 3) แจ้งประกาศรายชื่อผู้เกษียณอายุราชการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเจ้าตัวทราบ

5.2 การลาออกจากราชการ

ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

- 1) รับเรื่องการลาออกจากราชการของครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2) เสนอผู้มีอำนาจตั้งบรรจุแต่งตั้งพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

5.3 การให้ออกจากราชการกรณีอื่น ๆ (ขาดคุณสมบัติ ทูพพลภาพ หย่อนสมรรถภาพ)

ขั้นตอนและแนวปฏิบัติ

- 1) ตรวจสอบข้อมูลของผู้ออกจากราชการ
- 2) เสนอผู้มีอำนาจพิจารณาออกคำสั่ง
- 3) แจ้งสถานศึกษาและผู้ออกให้ลงนามรับทราบคำสั่งและแจ้งกลุ่มงานบริหาร

การเงินและสินทรัพย์

- 4) สถานศึกษาส่งคำสั่งที่รับทราบกลับคืนพร้อมบัตรประจำตัวข้าราชการ

5) รายงาน ก.ค.ศ. ให้ทราบ

5.4 การออกจากราชการกรณีถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

1) รับข้อมูลการไม่ผ่านการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตาม พ.ร.บ.ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- 2) ตรวจสอบข้อมูลและเสนอผู้มีอำนาจตั้งบรรจุให้มีคำสั่งให้ออกจากราชการ

- 3) แจ้งสถานศึกษาและผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการ ลงนามรับทราบคำสั่งและ

แจ้งกลุ่มงานบริหารการเงินและสินทรัพย์ทราบ

ผลสำเร็จที่คาดหวัง

ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ออกจากราชการตามความประสงค์

สรุปได้ว่า การออกจากราชการ หมายถึง การที่บุคคลพ้นจากตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติราชการ อันเนื่องมาจากการลาออก การพ้นจากแห่ง การเกษียณก่อนอายุราชการ การออกจากราชการ และตาย

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่แสวงหาได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานในองค์กร โดยผ่านกระบวนการทั้ง 5 ประการ คือ การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล

ความหมายความสำเร็จของการบริหาร

สุพัตรา สุภาพ (2546) กล่าวว่า ความสำเร็จในการบริหาร คือ การใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ กำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ รวมถึงเป้าหมายอย่างชัดเจน อธิบายวิธีการทำงาน การมอบอำนาจหน้าที่ รวมถึงส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานในองค์กรเกิดความมั่นใจและเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถทำงานได้สำเร็จ การหาความสำเร็จจะยึดหลัก SUCCESS กล่าวคือ 1) S (Select your goals) หมายถึง การกำหนดเป้าหมายของความสำเร็จที่ต้องการ 2) U (Unlook your negative thinking) หมายถึง การพิจารณาหาข้อบกพร่องเพื่อปรับปรุงและแก้ไข 3) C (Commit yourself) หมายถึง การทุ่มเทความสำเร็จและยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์จากคนอื่น 4) C (Chart your course) หมายถึง การกำหนด วางแผน โครงการ ของความสำเร็จ 5) E (Expect problems & difficulties) หมายถึง การยอมรับปัญหาและอุปสรรค 6) S (Sacrifice yourself) หมายถึง การเสียสละเวลา เพื่อการสร้างสรรคงาน 7) S (Stick with it) หมายถึง อย่ายอมแพ้ อย่าท้อจนกว่าจะทำงานถึงที่สุด

Steers, Ungson and Mowday (1997) กล่าวว่า ความสำเร็จ หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการบริหารจัดการ ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิผลจากการใช้ทรัพยากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Robbins (1998) กล่าวว่า ความสำเร็จ หมายถึง ระดับที่องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

Stuart-Kotze and Robin (1999) กล่าวว่า ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของการบริหาร ได้แก่ 1) ความต้องการบรรลุความสำเร็จ หมายถึง การทำงานที่ประกอบด้วย แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จ ทั้งนี้ต้องมีการจัดลำดับความสำคัญของงานรวมถึงวางแผนปฏิบัติที่ผู้ร่วมงานจะต้องยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน 2) ผู้บริหารต้องทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

โดยใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดที่มีประสิทธิภาพให้ประสบผลสำเร็จ 3) การใช้ความรู้ความสามารถ กลยุทธ์ เทคนิค และทักษะในการปฏิบัติงาน

จากความหมายของความสำเร็จข้างต้น สรุปได้ว่า ความสำเร็จ หมายถึง การปฏิบัติงาน ของบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์การให้มี ประสิทธิภาพ จนสามารถทำให้องค์การได้ผลตามประสิทธิผลที่กำหนดไว้จนประสบความสำเร็จ

ความสำคัญเกี่ยวกับความสำเร็จของการบริหาร

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2542) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหาร มุ่งเน้น พัฒนาการประเมินผล การตรวจสอบ ซึ่งจะต้องมีการร่วมมือรับผิดชอบร่วมกัน มีการกำหนด ยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน เพื่อความสำเร็จ ในความแตกต่างระหว่างบุคคลจะทำให้บทบาท หน้าที่ สถานภาพ ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป ในการบริหารจำต้องใช้ทรัพยากร เป็นปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ ซึ่งคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด จะต้องกำหนดบทบาท หน้าที่ การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความพึงพอใจ มีความสำคัญและมีบทบาท อย่างยิ่งที่จะทำให้ให้องค์การประสบความสำเร็จ

กรมวิชาการ (2543) กล่าวว่า ความสำเร็จจะเป็นแนวทางเพื่อจัดการการบริหารองค์การ บนท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องศึกษาและทำความเข้าใจ เพื่อสามารถบริหารองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่มอบหมาย ผู้บริหารจะกำหนด ระบบการบริหารให้เกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพอยู่ได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้จำเป็นต้องอาศัย ปัจจัยและทรัพยากรบริหารจำนวนเพียงพอ และที่สำคัญการบริหารงานจำเป็นต้องกำหนด หลักการสนับสนุนการบริหารให้ประสบความสำเร็จ 4 ประการ 1) ความยั่งยืน (Sustainable) 2) การมีส่วนร่วม (Participation) 3) ความรับผิดชอบต่อองค์การ (Accountability) 4) ความรู้ (Knowledge)

ธงชัย สันติวงษ์ (2550) กล่าวว่า ในระบบการบริหารและองค์การ ประสิทธิภาพ เป็นขั้นตอนในลำดับสุดท้ายที่มีความสำคัญ องค์การจะประสบความสำเร็จมากหรือน้อยเท่าไร องค์การมีความมั่นคงเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับประสิทธิผลขององค์การ ทั้งนี้ถ้าองค์การบรรลุเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ องค์การก็สามารถดำเนินงานต่อไปได้ ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์การไม่สามารถบรรลุ เป้าหมายตามที่กำหนดไว้ องค์การก็จะยุติบทบาทในการดำเนินงานในที่สุด ดังนั้นเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ขององค์การจึงมีความสำคัญ ดังนี้

1. ตรวจสอบเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์สำหรับการจัดตั้งองค์การ การก่อตั้งองค์การ จะต้องมีความหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานในองค์การ เป็นไปตามความต้องการ

2. การดำเนินงานขององค์กร เริ่มต้นจากการวางแผน กำหนดบทบาทและหน้าที่ การบริหารทรัพยากร การใช้อำนาจในการบริหาร การปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงการประเมินผล การดำเนินงานตามหน้าที่ของแต่ละคน การปฏิบัติงานครบตามองค์ประกอบดังกล่าว จะทำให้งาน เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานจนประสบความสำเร็จ

3. การดำเนินงาน ถ้างานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และตามเป้าหมายขององค์กร แสดงว่าองค์กรนั้นมีประสิทธิผลมีความสำเร็จ โดยแบ่งประสิทธิผลเป็น 2 ประเภท ดังนี้

3.1 ประสิทธิผลขององค์กร คือ การเน้นผลความสำเร็จรวมขององค์กร (Gibson, John & James, 1982) ได้กล่าวถึง เกณฑ์การประเมินความมีประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบด้วย องค์ประกอบ 5 ข้อ ดังนี้

3.1.1 การผลิต (Production)

3.1.2 ประสิทธิภาพ (Efficiency)

3.1.3 ความพึงพอใจ (Satisfaction)

3.1.4 การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness)

3.1.5 การพัฒนา (Development)

จากความสำคัญของความสำเร็จข้างต้น สรุปได้ว่า ความสำคัญของความสำเร็จ หมายถึง การได้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และประสิทธิผลขององค์กรที่ได้กำหนดไว้

องค์ประกอบการประเมินความสำเร็จการบริหาร

ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลจะเกิดขึ้นได้ผลดีมาน้อยเพียงใด ทั้งนี้ต้องขึ้นกับการประเมินความสำเร็จที่มีแบบแผนการประเมินที่ถูกต้อง ชัดเจน ตามแบบแผนการปฏิบัติที่ดี (Best practices) เกี่ยวกับการประเมินระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ที่จะใช้เป็นแนวทางการประยุกต์ประเมินระบบทรัพยากรบุคคลนั้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดองค์ประกอบการประเมินระบบทรัพยากรบุคคล 4 ส่วน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2547, หน้า 15)

1. มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Standard for success) หมายถึง ผลการบริหารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่องค์กรต้องบรรลุ ให้ประสบความสำเร็จ

2. ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ (Critical success factors) หมายถึง นโยบาย โครงการ แผนงาน และมาตรการต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะเป็นแนวทางในการบรรลุ มาตรฐานความสำเร็จ

3. มาตรการและตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and indicators) หมายถึง ปัจจัยหรือตัวบ่งชี้ว่าองค์กรมีความคืบหน้าตามนโยบาย โครงการ แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. ผลการดำเนินงาน (Evidence, application and reports) หมายถึง ข้อมูลที่เป็นความจริงที่ใช้เป็นหลักฐานประกอบการประเมินว่าองค์กรได้มีการดำเนินงานตามนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารบุคคล ซึ่งจะมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ

การประเมินความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547, หน้า 17) กล่าวว่า ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล คือ ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร โดยประเมินจากมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารบุคคลในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 5 มิติ ดังนี้

1. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่องค์กรมีแนวทางและวิธีการบริหารบุคคล ดังต่อไปนี้

1.1 องค์กรมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารบุคคล ซึ่งจะต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.2 องค์กรจะต้องมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ กำลังคนมีขนาดที่สอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคนสามารถที่จะระบุความต้องการของกำลังคนและมีแผนการรองรับสำหรับการเปลี่ยนแปลง

1.3 องค์กรมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารบุคคล เพื่อดึงดูด ใต้ซึ่งมาบุคคล การพัฒนา และรักษาบุคคลผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถหรือทักษะที่สูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

1.4 องค์กร มีแผนการสร้างและแผนพัฒนาผู้บริหาร รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารองค์กร ผู้นำที่เป็นตัวอย่างหรือแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

สรุปได้ว่า ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่องค์กรมีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และมีการวางแผนบริหารกำลังคนในปัจจุบันและในอนาคตเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อดึงดูดให้บุคคลและรักษาบุคคลให้คงอยู่ และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

2. ประสิทธิภาพของการบริหารบุคคล หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการการบริหารบุคคลขององค์กร ซึ่งมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

2.1 กิจกรรมและกระบวนการบริหารบุคคลขององค์กร เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นตำแหน่ง การโยกย้าย เป็นต้น

2.2 องค์กรมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารบุคคลที่มีความถูกต้อง เพียงตรง ทันสมัย และสามารถนำข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจการบริหารงานบุคคลได้จริง

2.3 งบประมาณและค่าใช้จ่ายขององค์กรมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคคล ตลอดจนมีความคุ้มค่า

2.4 มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารบุคคลขององค์กร เพื่อปรับปรุงการบริหาร

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของการบริหารบุคคล หมายถึง การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในองค์กรให้เกิดความคุ้มค่า ให้มีคุณภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กร ได้แก่ การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นตำแหน่ง การโยกย้าย โดยมีฐานข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัยสามารถนำมาประกอบการตัดสินใจในการบริหารบุคคลได้

3. ประสิทธิภาพของการบริหารบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดผล ดังต่อไปนี้

3.1 การรักษาไว้ซึ่งบุคคลและปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต้องบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ พันธกิจขององค์กร

3.2 ความพึงพอใจของบุคคลและปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารบุคคลขององค์กร

3.3 การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมแลกเปลี่ยนความรู้ รวมถึงข้อมูลข่าวสารเพื่อพัฒนาบุคคลให้มีทักษะ ความสามารถที่สามารถจะปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจหรือเป้าหมายขององค์กร

3.4 มีระบบการบริหารผลงาน เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่าหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจะแยกความแตกต่างการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เรียกอีกอย่างว่า ประสิทธิภาพ ทั้งนี้ควรทำความเข้าใจถึงการปฏิบัติงานของบุคคลและผลงานของทีมงาน ความสำเร็จหรือผลงานขององค์กร

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของการบริหารบุคคล หมายถึง การที่บุคคลดำเนินงานจนสามารถบรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กร โดยที่องค์กรจะต้องให้

การสนับสนุนและพัฒนาบุคคลให้มีทักษะความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. ความพร้อม ความรับผิดชอบด้านการบริหารบุคคล หมายถึง องค์กรจะต้องรับผิดชอบต่อการตัดสินใจด้านการบริหารบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน และจะต้องมีความโปร่งใส ยุติธรรมในทุกขั้นตอนของการบริหารบุคคล

สรุปได้ว่า ความพร้อม ความรับผิดชอบด้านการบริหารบุคคล หมายถึง องค์กรจะต้องรับผิดชอบต่อการตัดสินใจด้านการบริหารงานบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน และจะต้องมีความโปร่งใส ยุติธรรมในทุกขั้นตอนของการบริหารบุคคล

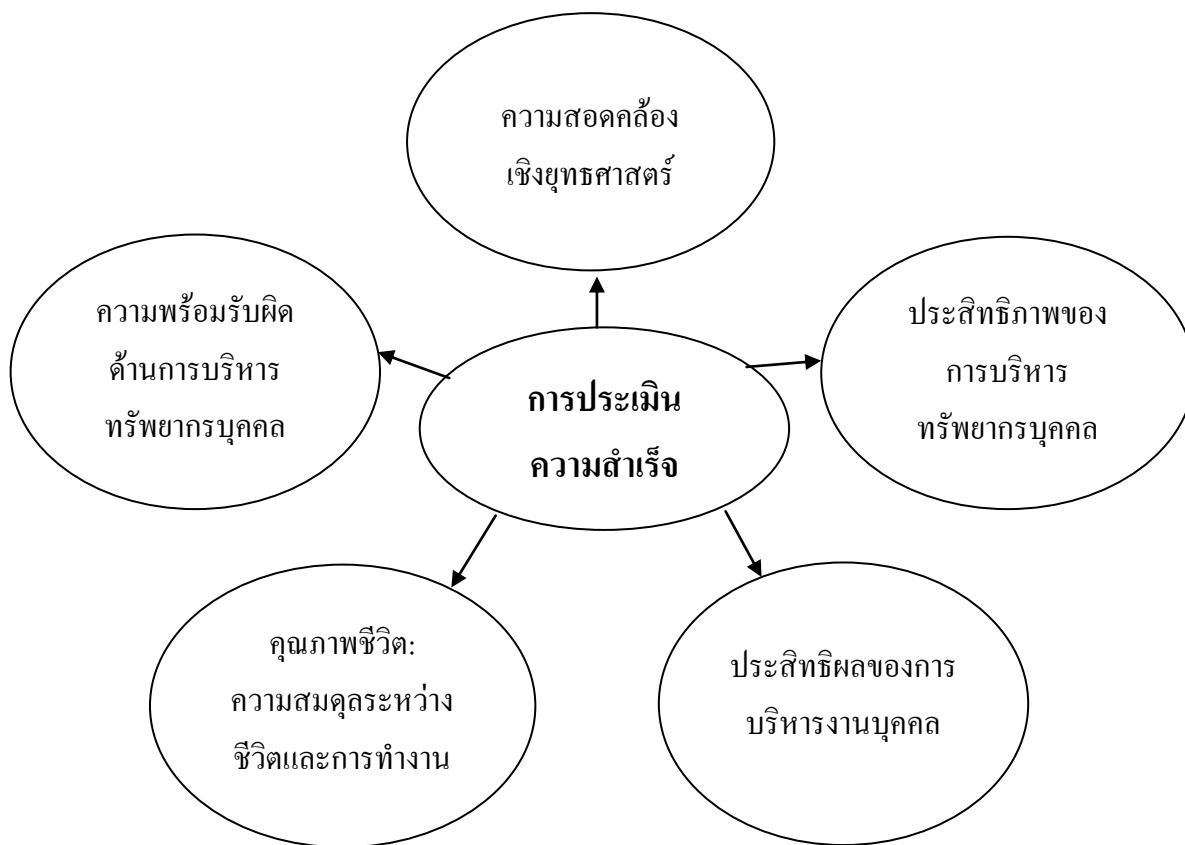
5. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง องค์กรมีนโยบาย แผนงาน โครงการ ที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ดังนี้

5.1 บุคคลและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศทำงาน ตลอดจนนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหาร ซึ่งจะส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความสามารถศักยภาพเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

5.2 มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

5.3 มีการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง องค์กรมีนโยบาย แผนงาน โครงการ ที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ได้แก่ การให้บุคคลมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศทำงาน ตลอดจนนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหาร ซึ่งจะส่งเสริมให้บุคคลได้ใช้ความสามารถศักยภาพเต็มที่ รวมถึงมีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกตามความต้องการขององค์กร และส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคคลผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน



ภาพที่ 3 มิติที่ใช้ในการประเมินความสำเร็จ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2547, หน้า 17)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้การประเมินความสำเร็จการบริหารงานบุคคลทั้ง 5 มิติของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ประเมินความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เนื่องจากประสิทธิผลขององค์การเป็นตัววัดความสำเร็จขององค์การว่าองค์การจะมีการดำเนินงานต่อหรือยุติลง การปฏิบัติงานที่บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ถือว่าการทำงานนั้นบรรลุประสิทธิผลตามที่องค์การกำหนดไว้ แสดงว่าองค์การนั้นประสบความสำเร็จและมีประสิทธิผล ทั้งนี้ ประสิทธิภาพมีความสำคัญกับองค์การมากไม่น้อยกว่าประสิทธิผล ถ้าองค์การขาดประสิทธิภาพจะส่งผลให้องค์การอาจยุติลง ดังนั้น ประสิทธิภาพเป็นการบรรลุสำเร็จเป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์การ ส่วนประสิทธิผล เป็นกระบวนการความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น การที่องค์การจะบรรลุเป้าหมาย องค์การนั้นจะต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งทั้งสองสิ่งนี้เป็นสิ่งที่องค์การมีความต้องการที่อยากจะทำให้เกิดควบคู่กัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล

ถัดมาน สະบุคิง (2551, หน้า 7) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของ โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน 3) การมีส่วนร่วม 4) แรงจูงใจ 5) การทำงานเป็นทีม 6) การติดต่อสื่อสาร 7) โครงสร้างองค์การ 8) เทคโนโลยี

มยุรีย์ แพร่หลาย (2554, หน้า 7) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา พบว่ามีปัจจัยหลัก 4 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านลักษณะโรงเรียน ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ การใช้เทคโนโลยี และการได้รับงบประมาณ 2) ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย วัฒนธรรมของโรงเรียน และบรรยากาศในการทำงานของโรงเรียน 3) ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร ประกอบด้วย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และทัศนคติในการทำงาน 4) ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการติดต่อสื่อสาร

อภิชาติ เมฆบังวัน (2555, หน้า 208) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ 3) ภาวะผู้นำ

กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร (2558, หน้า 22) กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ 1) แรงจูงใจ 2) สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศการทำงานในองค์กร แบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร 3) ลักษณะงานที่ทำ 4) เทคโนโลยี 5) ความพึงพอใจ 6) ทัศนคติในการทำงาน

พรทิวา จันทสร (2558, หน้า 4) กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) โครงสร้างองค์การ 3) บรรยากาศองค์การ 4) วัฒนธรรมองค์การ

มยุรา ไชยโส (2558, หน้า 5) กล่าวถึง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสไว้ว่าจำแนกเป็น 3 ปัจจัยหลัก ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคลากร ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านครู
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ สังคม ชุมชน
3. ปัจจัยด้านกระบวนการ ประกอบด้วย ด้านการบริหาร การสอน การนิเทศ

ชนัญชิตา ม่วงทอง (2559, หน้า 250) กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ ได้แก่ 1) เทคโนโลยีสารสนเทศ 2) แรงจูงใจ 3) การกำหนดเป้าหมายของผู้บริหาร 4) โครงสร้างองค์การ 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 6) วัฒนธรรมองค์การ

Genc (2014) กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทขนาดใหญ่ แบ่งออกเป็น 1) ปัจจัยแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ นโยบายการศึกษา ความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี 2) ปัจจัยแวดล้อมภายใน ได้แก่ เป้าหมายการบริหาร โครงสร้างขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร อำนาจการเมืองในองค์กร

Punia (2015) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคการปฏิบัติการผลิตในอุตสาหกรรม ประกอบด้วย 1) ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ นโยบายการบริหารของภาครัฐและองค์กร สภาพแรงงาน คู่แข่งทางเศรษฐกิจ 2) ปัจจัยภายใน ได้แก่ ลักษณะองค์กร โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมขององค์กร ผู้บริหาร อำนาจทางการเมือง

การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งต่อความสำเร็จ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน สามารถสังเคราะห์เป็นตารางได้ ดังนี้

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหาร

สังเคราะห์ตัวแปร	รายชื่อนักการศึกษา/ นักวิชาการ									
	ตัลมาน สะบูตัง (2551)	มยุรีย์ แพร์หลาย	อภิชาติ เมฆมั่งวัน	กิ่งไฟ แสงแก่นสาร	พรทิภา จันทศร (2558)	มยุรา ไทยโต (2558)	ชนัญชิตา ม่วงทอง	Genc (2014)	Punia (2015)	รวมความถี่
ปัจจัยองค์การตามแนวคิดของสเตียร์										
ปัจจัยลักษณะองค์การ										
ด้านโครงสร้างองค์การ	✓	✓			✓		✓	✓	✓	6
ด้านการใช้เทคโนโลยี	✓	✓		✓			✓	✓	✓	6
ปัจจัยลักษณะบุคคล										
ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	✓	✓		✓			✓			4
ด้านทัศนคติในการทำงาน		✓		✓						2
ปัจจัยสภาพแวดล้อม										
ด้านบรรยากาศองค์การ		✓		✓	✓	✓				4
ด้านวัฒนธรรมองค์การ		✓			✓		✓	✓	✓	5
ปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ										
ด้านการกำหนดเป้าหมาย			✓				✓	✓	✓	4
ด้านการจัดหาและใช้ทรัพยากร	✓									1
ด้านการติดต่อสื่อสาร	✓	✓	✓							3
ด้านภาวะผู้นำ	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	7
ด้านการทำงานเป็นทีม		✓								1

จากตารางที่ 2 จากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกปัจจัยองค์การตามแนวคิดของ Steers (1977) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้ความถี่ตั้งแต่ 2 ขึ้นไป มาใช้เป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

- 1) ปัจจัยลักษณะองค์การ ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการใช้เทคโนโลยี
- 2) ปัจจัยลักษณะบุคคล ประกอบด้วย ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติในการทำงาน
- 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ด้านบรรยากาศองค์การ ด้านวัฒนธรรมองค์การ และ
- 4) ปัจจัยนโยบายการบริหารและปฏิบัติ ประกอบด้วย ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านภาวะผู้นำ

การศึกษางานวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ปัจจัยการบริหารองค์การตามแนวคิดของสตีเยอร์

Steers (1977, pp. 7-136) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารองค์การให้มี ประสิทธิภาพ และมีความสำเร็จทำให้องค์การมีประสิทธิผลได้ จะต้องประกอบด้วย 4 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะองค์การ (Organization characteristics)

ปัจจัยลักษณะองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การ Steers (1977) ได้กำหนดไว้ 2 ด้าน ประกอบด้วย

ด้านโครงสร้างองค์การ (Structure)

Steers (1977) ได้กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ เป็นความสัมพันธ์ของทรัพยากรบุคคล ที่กำหนดไว้ในองค์การ เป็นกระบวนการวางแผนการทำงานร่วมกัน ที่เริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การจัดสายงานตามความเหมาะสมของบุคคลภายในองค์การ การแบ่งภาระงานและมอบหมายงาน ระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา การวิเคราะห์โครงสร้างองค์การจะรวมถึงการวิเคราะห์ องค์ประกอบอื่น ๆ ดังนี้

1. การกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง การบริหารภายในองค์การที่มีการมอบอำนาจตัดสินใจให้กับผู้บริหารหรือผู้ที่มีอำนาจลงไป การกระจายอำนาจยังทำให้ ผู้บริหารระดับล่าง มีโอกาสร่วมตัดสินใจในการบริหารงาน ร่วมกำหนดอนาคตขององค์การ โดยเชื่อว่าผู้บริหารที่ใช้อำนาจน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารที่ดีที่สุด

2. ความชำนาญเฉพาะอย่าง (Specialization) หมายถึง การแบ่งงานเฉพาะอย่าง เฉพาะหน้าที่ของแต่ละคนให้มีส่วนหนึ่งเป็นกิจกรรมที่จะนำไปสู่เป้าหมายและแก้ปัญหาการทำงาน ซ้ำกัน

3. ความเป็นทางการ (Formalization) หมายถึง ความมากน้อยของกิจกรรมการทำงาน ของบุคคล ถูกกำหนดอย่างเจาะจงชัดเจน หรือถูกควบคุมด้วยระเบียบ กฎเกณฑ์ ที่ใช้เป็นเครื่องมือ ควบคุมพฤติกรรมของบุคคล องค์การที่อยู่ในสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงมากเท่าไร ก็จะทำให้เกิดปัญหาตามมากขึ้น

Hodge and Anthony (1991, p. 374) ได้กล่าวถึง การจัดโครงสร้างองค์การให้มี ประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. บรรลุเป้าหมายขององค์การด้วยต้นทุนที่ต่ำ (Goal accomplishment at least cost) องค์การที่มีรูปแบบงานที่แตกต่างกัน สามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันบนความแตกต่างขององค์การ เพื่อลดต้นทุนให้ต่ำสุด

2. นวัตกรรม (Innovation) การที่องค์กรมีระบบการรับส่งข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสม
3. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility and adaptiveness) หลักการบริหารการกระจายอำนาจในการตัดสินใจควรมีการยืดหยุ่นและปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ
4. การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรและการพัฒนา (Facilitation of human resource performance and development) ส่งเสริมให้มีการสนับสนุนและการพัฒนาให้เกิดขึ้นภายในองค์กร

สรุปได้ว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง แบบแผนที่องค์กรกำหนดขึ้น มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และตำแหน่งที่ไม่ซ้ำซ้อนและชัดเจน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายต่าง ๆ มีการประสานงานระหว่างกัน โดยกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานข้อกำหนดขององค์กร

ด้านการใช้เทคโนโลยี (Technology)

ไพฑูรย์ ศรีฟ้า (2548, หน้า 16) กล่าวว่า ในปัจจุบันผู้บริหารมีบทบาทและความสำคัญในการบริหารโดยการใช้เทคโนโลยีมากขึ้น ดังนี้

1. การนำเทคโนโลยีมาช่วยใช้ในการตัดสินใจที่ดี จะต้องรวดเร็วไม่ผิดพลาดและช่วยในการตัดสินใจให้รวดเร็ว ทั้งนี้ต้องมีสารสนเทศที่เป็นข้อมูลปัจจุบันและสามารถนำมาใช้ได้ทันเวลาที่ ทันต่อสถานการณ์
2. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารทางไกล เช่น วิทยุ โทรศัพท์ เครื่องมือสื่อสาร โทรคมนาคม คอมพิวเตอร์ มาใช้ในการติดต่อสื่อสารเพื่อความสะดวก รวดเร็วประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย
3. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ใช้ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล งานธุรการ การเงิน พัสดุ การบริหารงานชุมชนงานอาคารสถานที่
4. การสร้างเครือข่ายข้อมูล ช่วยในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ปัจจุบันสถานศึกษามีเครือข่ายคอมพิวเตอร์ในโรงเรียน
5. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต การรับส่งข่าวสารโดยจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) การจัดทำเว็บไซต์ของสถานศึกษาในการเผยแพร่ข่าวสารและข้อมูล การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) การทำสื่อการสอนหรือใช้ในการนำเสนอผลงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษาด้วยโปรแกรม Power Point เป็นต้น

กนกพร ฉันทนารุ่งศักดิ์ (2553, หน้า 12) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของเทคโนโลยีสามารถพิจารณาทั้งประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การได้เปรียบในการแข่งขันและคุณภาพชีวิตการทำงานได้ ดังนี้

1. ด้านประสิทธิภาพ (Efficiency)

- 1.1 เทคโนโลยีทำให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็ว
- 1.2 เทคโนโลยีช่วยในการเข้าถึงข้อมูลขนาดใหญ่ได้อย่างรวดเร็ว
- 1.3 เทคโนโลยีช่วยในการติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว
- 1.4 ช่วยลดต้นทุนในการจัดการเกี่ยวกับข้อมูล
- 1.5 ช่วยในการประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ เป็นไปด้วยดี

2. ด้านประสิทธิผล (Effectiveness)

- 2.1 เทคโนโลยีช่วยในการตัดสินใจ ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้
- 2.2 เทคโนโลยีช่วยในการเลือกผลิตสินค้าและบริการที่เหมาะสม
- 2.3 เทคโนโลยีช่วยในการปรับปรุงคุณภาพของสินค้า/ บริการให้ดีขึ้น ทำให้ถูกต้องและรวดเร็วขึ้น ตรงตามความต้องการของลูกค้าได้ดีขึ้น

มนตรี สังข์โต (2554, หน้า 20) กล่าวถึง การนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีโทรคมนาคมมาทำงานผสมผสานกันเพื่อใช้ในการจัดเก็บ บันทึก ประมวลผล รับส่ง นำเสนอข้อมูล และสารสนเทศไปยังผู้ใช้ที่อยู่ห่างไกลโดยผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ สามารถทำให้ผู้ใช้งานแลกเปลี่ยนข้อมูลได้สะดวกและรวดเร็ว ส่งผลต่อการบริหารงานในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ

Steers (1977) กล่าวว่า การนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร (Technology) หมายถึง เครื่องมือหรือวิธีการที่องค์กรใช้ในการแปรสภาพตัวนำเข้าและออกไปเป็นผลผลิต ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร เทคโนโลยีมีหลากหลายรูปแบบทั้งความแตกต่างในด้านกระบวนการในการผลิต แตกต่างกันในด้านวัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้ และความรู้ทางวิชาการที่ใช้ เพื่อเป้าหมายขององค์กร ในความแตกต่างทางด้านเทคโนโลยี สัมพันธ์กับโครงสร้างขององค์กรในการสร้างความสำเร็จ ส่วนสำคัญในการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานที่จะต้องอธิบาย ฝึกฝน บุคลากรให้มีเจตคติและความรู้ที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสำเร็จขององค์กร

สรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยี หมายถึง ระดับการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานภายในองค์กร ได้แก่ การใช้คอมพิวเตอร์ การใช้อินเทอร์เน็ต และการใช้ระบบการสื่อสารไกลผ่านดาวเทียม สามารถทำให้ผู้ใช้งานแลกเปลี่ยนข้อมูลได้สะดวกและรวดเร็ว ส่งผลต่อการบริหารงานในองค์กรมีความรวดเร็วและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยลักษณะองค์กร ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านการใช้เทคโนโลยี การที่องค์กรระบุโครงสร้างองค์กร คือ การวางแผนนโยบายร่วมกันระหว่างบุคคล การระบุกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบตามความเหมาะสมของบุคคล เป็นการวางแผนภาระงานไว้ เพื่อสามารถให้บุคคลภายในองค์กร

ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และภายใต้การเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่เกิดขึ้น ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการดำเนินงานบริหารภายในองค์กรเป็นอย่างมาก การใช้เทคโนโลยีส่งผลต่อการบริหารงาน จะช่วยให้การจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ สามารถเรียกใช้ได้ตลอดเวลา ทุกครั้งอย่างสะดวกช่วยให้การบริหารจัดการต่าง ๆ ย่างขึ้นตัดสินใจได้ถูกต้อง รวดเร็ว นำมาใช้ในการวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหา อีกทั้งช่วยในการประสานงานติดต่อสื่อสาร ระหว่างฝ่ายต่าง ๆ เป็นไปด้วยดีสะดวกต่อการกำกับติดตาม ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จ ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษาปัจจัยลักษณะองค์การในงานวิจัยครั้งนี้

2. ปัจจัยลักษณะบุคคล (Employee characteristics)

Steers (1977) กล่าวว่า ลักษณะบุคคลเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการพัฒนาองค์การ คือ พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ซึ่งมีผลต่ออิทธิพลต่อการปฏิบัติงานอันนำไปสู่ความสำเร็จ องค์การจะมีประสิทธิผลได้สูงสุคนั้น บุคคลในองค์การจะต้องปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รับผิดชอบต่อนหน้าที่และบทบาทของตนเอง บุคคลในองค์การเป็นอีกปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ หรือความความล้มเหลวขององค์การ บุคคลจะปฏิบัติงานซึ่งสัมพันธ์ประสิทธิผลองค์การ ตัวแปร ลักษณะบุคคลในองค์การประกอบด้วย 2 ตัวแปร ดังนี้

ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

วินัย เกื้อกูล (2552, หน้า 27) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจเป็นพฤติกรรมในตัวบุคคล ซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าให้แสดงพฤติกรรมความสามารถ หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการ แรงจูงใจมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจ ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอก จะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัล หรือผลตอบแทน

อมร ชูรักษ์ (2554, หน้า 14) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสภาวะของการเต็มใจในการทำงานของคนนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยสามารถตอบสนองความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งการสร้างแรงจูงใจนั้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและผู้ที่ถูกจูงใจนั้นจะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวได้ด้วย และแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่กระตุ้นให้คนเราแสดงพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งออกมา ผู้บริหารจึงต้องคิดหาแนวทางแรงจูงใจมาปรับใช้ทั้งการออกแบบงาน การวางระบบจูงใจ การจัดการในการให้รางวัล และพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนสร้างบรรยากาศและระบบสัมพันธ์ในการทำงาน แรงจูงใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคล ส่วนเครื่องล่อหรือสิ่งจูงใจภายนอก เช่น การให้รางวัล หรือสิ่งตอบแทนหรืออาจกล่าวได้ว่า ถ้ามนุษย์มีความต้องการสิ่งใดก็จะผลักดันตัวเองให้ได้รับ

การตอบสนองความต้องการนั้น ซึ่งแสดงว่า บุคคลนั้นเกิดแรงจูงใจในการแสวงหาสิ่งที่สามารถตอบสนองความพึงพอใจ และธรรมชาติของการจูงใจจะเกิดขึ้นเป็นกระบวนการต่อเนื่องตราบเท่า มนุษย์ยังดำรงชีวิตอยู่ในสังคม

ภักศิ ปัญญาพีชน์ (2556, หน้า 13) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นนามธรรมและเป็นความรู้สึก ที่ไม่สามารถมองเห็นและไม่อาจหยุดนิ่งได้ แต่มีอิทธิพลกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม เกิดพลังและมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์และทำหน้าที่เร้าและกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้กระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย และยังช่วยรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่เป็นพลังที่ทำให้มนุษย์กระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง

ภาคภูมิ ภูมิศาสตร์ (2555, หน้า 13) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นที่สิ่งที่มีพลังและมีทิศทาง นั่นคือ แรงจูงใจจะทำหน้าที่เป็นตัวกระตุ้นให้คนมีการกระทำเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทาง แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจ โดยตัวของเขาเองไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน

McClelland (1961, p. 552) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นการแสดงออกให้เห็นถึงสภาพอารมณ์ของบุคคลต่อสิ่งเร้า แล้วปรากฏเป็นพฤติกรรมออกมา เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมาย การเกิดอารมณ์พึงพอใจหรือไม่พอใจขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในด้านชีวิตของบุคคลนั้น

Hoy and Miskel (1982) กล่าวว่า โดยทั่วไปถ้าจะกล่าวถึงแรงจูงใจ หมายถึง ระดับความต้องการและความพยายามที่จะกระทำภารกิจหรืองานนั้น ๆ ของแต่ละคน แต่ความหมายโดยเฉพาะการจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตที่รวมถึงเหตุที่ปลุกเร้าพฤติกรรม ทิศทางของพฤติกรรม และความคงอยู่ของพฤติกรรม โดยกระทำด้วยความเต็มใจเพื่อไปสู่เป้าหมาย

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการเสริมแรง การจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ได้แก่ การได้รับการยอมรับ การได้รับการยกย่องชมเชย การได้เพิ่มเงินเดือนและการได้เลื่อนขั้นตำแหน่ง

ความสำคัญของแรงจูงใจ

ภักทร เนียมแดง (2552, หน้า 15) กล่าวว่า การจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ มีความสำคัญต่อผู้บริหาร และมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน ฉะนั้นผู้บริหารมีอาชีพในยุคการปฏิรูปการศึกษาควรจะหันมาให้ความสำคัญในเรื่องของการสร้างการจูงใจให้เกิดขึ้นในองค์การ ด้วยความเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่ด้วยความเต็มใจในอันที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์การ

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552, หน้า 154) ได้กล่าวว่า ผู้ใดที่มีความสุขและมีแรงจูงใจในชีวิต ก็จะเหมือนกับว่าคนคนนั้นมีดอกไม้อยู่บนใบหน้าและในจิตใจ ทำให้คนคนนั้นมีพลังและมีชีวิตชีวา สดชื่นร่าเริง แต่ถ้าขาดแรงจูงใจคนคนนั้นก็เหมือนจะห่อเหี่ยว เศร้าหมอง และไร้พลังในการทำงาน ในองค์กรก็เล่นเดียวกัน ถ้าพนักงานในองค์กรมีความสุข มีแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานเหล่านั้นก็จะมีประสิทธิภาพหรือร้อนในการทำงาน ตั้งใจทำงาน รักงาน และอยากทำงานเหล่านั้น ให้เสร็จลุล่วงด้วยดี แต่ถ้าขาดแรงจูงใจในการทำงาน ก็จะเกิดพฤติกรรมเบี่ยงเบนในการทำงาน ในรูปแบบต่าง ๆ กันได้ เช่น ไม่ตั้งใจทำงาน ทำงานผิดพลาดเสียหายหรือขาดงาน หยุดงานบ่อย ๆ แรงจูงใจในการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงาน ในองค์กรใด ๆ ก็ตามแรงจูงใจ จะทำให้คนมีพลัง และมีความหวัง มีความสุขในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน

สฎายุ ชีระวิชิตระกูล (2553, หน้า 97) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นขวัญและกำลังใจที่เป็นผลรวมของความรู้สึกพึงพอใจหรือทัศนคติในทางบวกของครูและบุคลากรต่องานที่ทำต่อผู้ร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา และสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ดังนั้นการทำงานของครูและบุคลากรที่มีต่อขวัญและกำลังใจดี ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ผลของการทำงานดี คุณภาพของผู้เรียนจึงได้รับผลดีตามไปด้วย ทั้งนี้ขวัญและกำลังใจอาจเสริมสร้างได้โดยการทำให้ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจในงาน สถานศึกษา ผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกันเอง การปกครองบังคับบัญชา ความพึงพอใจต่อนโยบายและเป้าหมายขององค์กร บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์กร ความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมของสถานศึกษา ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องหมั่นตรวจสอบขวัญและกำลังใจของครูและบุคลากร เพื่อจัดสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงานและสังคมให้เอื้อต่อการเกิดขวัญและกำลังใจที่ส่งผลต่อความร่วมมือร่วมใจและเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

มณีนรัตน์ สุโลมานดี (2555, หน้า 16) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรของตนเองได้ เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดความต้องการและแสดงการกระทำออกมา ผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลให้ปฏิบัติงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ก่อให้เกิดการสร้างสรรค์ก็จะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

การดี อนันต์นาวี (2557, หน้า 113) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ

1. ส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรม แรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรม แรงผลักดันนั้น ๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้ ให้พลังแก่นักรักแสดงพฤติกรรม

2. การกำหนดแนวทางของพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทาง เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายประสงค์ คือ สำเร็จความต้องการ

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่นำไปสู่เป้าหมายของการทำงาน Robbins (1998, p. 74) ได้อธิบายว่า การจูงใจ เริ่มต้นจากความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจนทำให้เกิดแรงขับในตัวบุคคล แรงขับจะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลหาทางออกเพื่อตอบสนองความต้องการ ถ้าหากความต้องการได้รับการตอบสนอง ความต้องการของบุคคลจะค่อย ๆ ลดลงเรื่อย ๆ

ด้านทัศนคติในการทำงาน

มยุรีย์ แพร่หลาย (2554, หน้า 99) กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลส่วนหนึ่งมาจากทัศนคติของบุคคลนั้น ๆ เป็นผลสืบเนื่องมาจากความคิด ความเชื่อ ความรู้ ประสบการณ์และการได้รับการเรียนรู้จากในอดีตของบุคคล บุคคลภายในองค์กรย่อมมีทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกัน ดังนั้นทัศนคติของบุคคล หมายถึง ความรู้สึกความเชื่อ ความรู้ ประสบการณ์ ตั้งแต่อดีตที่ผ่านมาของบุคคล

Katz and Stotland (1957) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่สะท้อนบ่งบอกว่าพอใจหรือไม่พอใจเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ทัศนคติเป็นปัจจัยที่จะกระตุ้นพฤติกรรมให้แสดงออกมาเห็นได้จากปฏิกิริยาที่ได้ตอบ

ทัศนคติมืองค์ประกอบพื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่

1. องค์ประกอบด้านความคิด (Cognitive component) คือ องค์ประกอบที่เป็นด้านความรู้ ความคิด และความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ เป็นผลมาจากการสะสมประสบการณ์ของบุคคลจากสภาพแวดล้อม

2. องค์ประกอบด้านอารมณ์ (Affective component) คือ สภาวะทางอารมณ์ เป็นความรู้สึกที่มีต่อบุคคลต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เช่น ความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ พอใจ ไม่พอใจ ทั้งนี้เป็นผลมาจากอดีตที่บุคคลได้รับสะสมมา จึงเป็นการแสดงออกถึงความรู้สึกยอมรับหรือปฏิเสธต่อสิ่งต่าง ๆ

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral component) คือ การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งเร้าในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เป็นผลมาจากความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า

พฤติกรรมของบุคคลส่วนหนึ่งมาจากทัศนคติของบุคคล เป็นผลสืบเนื่องมาจากความคิด ความเชื่อ ประสบการณ์ การสะสมการเรียนรู้จากในอดีตของบุคคลนั้น ๆ ส่งผลให้บุคคลย่อมมีทัศนคติที่แตกต่างกัน การบริหารงานบุคคลจึงมีความสำคัญต่อการเข้าใจพฤติกรรมของบุคลากร เพื่อจะใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดและวางนโยบายเสริมสร้าง และปลูกฝังทัศนคติที่ดี เพื่อนำไปสู่พฤติกรรมของบุคคลที่พึงประสงค์ นำไปสู่การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า ทักษะคติในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก ความเชื่อมั่นของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน อันเป็นผลมาจากความคิด ความรู้ ความเชื่อ ประสบการณ์ ภูมิหลัง และการเรียนรู้ที่ผ่านมาจากบุคคล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยลักษณะบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติในการทำงานซึ่งเป็นองค์ประกอบของปัจจัยลักษณะบุคคลมาใช้ในการวิจัย เนื่องจากแรงจูงใจเป็นกระบวนการจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ได้แก่ การปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับ การได้รับเงินเดือนเพิ่มและได้เลื่อนขั้นตำแหน่ง ผู้บริหารจะต้องพิจารณาหลาย ๆ ด้าน เช่น ความแตกต่างของบุคคล การจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงาน การใช้แรงจูงใจเพื่อจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่มีประสิทธิผล จะส่งผลอันดีต่อการบริหารงานบุคคล และด้านทัศนคติในการทำงานมีความสำคัญสำหรับการเข้าใจพฤติกรรมของบุคคล ใช้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอนาคตขององค์กร ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

3. ปัจจัยสภาพแวดล้อม (Environment characteristics)

ด้านบรรยากาศองค์กร

Steers (1977) กล่าวว่า องค์กรถูกกำหนดโดยบรรยากาศองค์กรหรือสภาพแวดล้อม ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจกับบรรยากาศองค์กร และพร้อมทั้งปรับโครงสร้างการบริหารและแนวทางการปฏิบัติให้เข้ากับสภาวะแวดล้อม บรรยากาศองค์กรแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ บรรยากาศภายในองค์กร และบรรยากาศภายนอกองค์กร ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. บรรยากาศภายในองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลภายในองค์กร เป็นปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคคลในองค์กร ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพและความพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ความสมบูรณ์ของบรรยากาศองค์กรที่แตกต่างกัน มีผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร องค์ประกอบความสมบูรณ์ของบรรยากาศองค์กรประกอบด้วย ดังนี้

1.1 การสร้างบรรยากาศภายในองค์กรจะต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน องค์กรหรือผู้บริหารสามารถช่วยให้เกิดประสิทธิผลได้ คือ การสร้างบรรยากาศที่เน้นการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.2 . การดูแลเอาใจใส่บุคคลภายในองค์กร เป็นองค์ประกอบสำคัญ เนื่องจากความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับบุคคลนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

1.3 การให้รางวัล พิจารณาตามภาระงานแต่ละบุคคล ถ้าผลงานส่งผลดีและมีประโยชน์ต่อองค์กรอย่างดี การให้รางวัลถือเป็นการชมเชย ที่แสดงออกได้ชัดเจนที่สุด

1.4 การลงโทษ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระยะยาว เป็นการแสดงออกพฤติกรรมที่ตรงกันข้ามกับการให้รางวัล

1.5 ความมั่นคงกับความเสี่ยง บรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมในองค์กรไม่แน่นอนส่งผลให้บุคคลเกิดความกังวลกับมั่นคงและความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น

1.6 ความเปิดเผย ในการบริหารลักษณะแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารและบุคคลภายในองค์กรเปิดเผยเรื่องขององค์กรที่เหมาะสม ถูกต้อง ไม่เดือดร้อน

2. บรรยากาศภายนอกองค์กร ได้แก่ สภาพสังคม การเมือง เศรษฐกิจ โดยบรรยากาศภายนอกองค์กรจะส่งผลต่อการกิจกรรมเป้าหมายภายในองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

2.1 ลักษณะไม่ซับซ้อน เป็นสภาพเรียบง่าย หมายถึง บรรยากาศภายนอกองค์กรนั้นค่อนข้างที่จะเหมือนกันกับบรรยากาศภายในองค์กร ทำให้ไม่เกิดความยุ่งยากซับซ้อน

2.2 ลักษณะความมั่นคงและเคลื่อนไหว หมายถึง บรรยากาศภายนอกองค์กรมีความมั่นคง หรือมีการเปลี่ยนแปลงเพียงบางส่วนเปลี่ยนไปในทิศทางการพัฒนาที่ดีขึ้นกว่าเดิม

2.3 ลักษณะความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม มีสาเหตุการเกิด 3 ประการ คือ 1) การขาดข้อมูลหรือข้อมูลไม่เพียงพอต่อการประกอบการตัดสินใจขององค์กร 2) การขาดความคาดคะเนว่าจะมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการประกอบการตัดสินใจ 3) การขาดได้รับข่าวสารและข้อมูล ก่อให้เกิดการกระทำที่ผิด หรือก่อให้เกิดความสูญเสีย

Borden and Banta (1994) พบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในบรรยากาศขององค์กร ถ้าบุคคลหากพอใจในบรรยากาศ จะส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และถ้าบุคคลไม่พึงพอใจในบรรยากาศ ความพึงพอใจในงานก็จะต่ำ กล่าวได้ว่า บรรยากาศเป็นตัวแปรที่สำคัญที่มีบทบาทต่อความสำเร็จขององค์กร

สรุปได้ว่า บรรยากาศขององค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่ส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานของบุคคลภายในองค์กร

ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

ศิริพงษ์ เสาภายน (2551, หน้า 17) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเชื่อ ความคิด ความรู้สึก พฤติกรรม และสัญลักษณ์ที่มีอยู่ในองค์กร

จิรวัดน์ ฟ้ากระจำง (2554, หน้า 20) ได้สรุปความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ ค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐานร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งสามารถประเมินได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นชัดเจนของแต่ละบุคคล

จุฑามาส ไชยชมภู (2558, หน้า 9) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ความรู้สึก ความรู้ พฤติกรรม สัญลักษณ์ การดำเนินชีวิตและแบบแผนการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผู้บริหารเป็นกำหนดขึ้นภายในองค์กร ให้เป็นมาตรฐานแนวทางทางด้านพฤติกรรมของสมาชิกในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ภายใต้สภาพแวดล้อมที่กำหนด

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนการประพฤติปฏิบัติที่เกิดขึ้นภายในองค์กร และใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เพื่อความสำเร็จขององค์กร ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมขององค์กร ถือเป็นรากฐานที่กำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลในสังคม หรือเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ Kluckhohn and Kelly (n.d. อ้างถึงใน พรทิวา จันทพร, 2558, หน้า 33) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นรูปแบบที่ทำให้องค์กรมีความเฉพาะของตนเองต่างไปจากองค์กรอื่น ๆ วัฒนธรรมเปรียบเสมือนตัวประสานที่ยึดหลักองค์กรให้มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร มีหลักฐานการศึกษาวิจัยไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรสามารถกำหนดรูปแบบขององค์กร คือ เป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่และความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร สะท้อนออกมาในรูปแบบพฤติกรรมของบุคคล เป็นสิ่งที่แสดงว่าสังคมหนึ่งแตกต่างจากสังคมหนึ่ง

2. สร้างพฤติกรรม บุคลิกภาพทางสังคมให้บุคคล คือ ให้บุคคลภายในองค์กรตระหนักถึงเป้าหมายของการดำรงชีวิต และสร้างแบบแผนความประพฤติของบุคคลภายในองค์กร จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม เป็นเฉพาะขององค์กร เกี่ยวข้องกับความรู้สึก วิถีชีวิตของบุคคลในองค์กรประกอบด้วย ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ถ้าสภาพแวดล้อมขององค์กรดี เกื้อหนุนต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

4. ปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

Steers (1977) กล่าวว่า นโยบายการบริหารและการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพสำหรับองค์กร ประกอบด้วย องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการกำหนดเป้าหมาย/ กลยุทธ์ (Strategic goal setting) เป้าหมายหรือกลยุทธ์เป็นตัวบอกทิศทาง โครงสร้างสำหรับแผนการปฏิบัติงาน องค์กรจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อผู้บริหารกำหนดเป้าหมายหรือกลยุทธ์ที่ต้องการได้ชัดเจน การตั้งเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญและเป็นจุดเริ่มต้นของการบริหารในองค์กร เป้าหมายหรือกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดขึ้นมา บุคคลภายในองค์กรจะต้องรับรู้และรับทราบอย่างทั่วถึงภายในองค์กร

2. ด้านการจัดหาและการใช้ทรัพยากร (Resource acquisition utilization) ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้ 1) การประสานระบบและประสานงาน คือ การผลิต การสนับสนุน การรักษาสภาพ การปรับตัวของการบริหาร เพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์การให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ 2) บทบาทของนโยบาย ผู้บริหารควรใช้นโยบายให้มีความเหมาะสมเป็นแนวทางนำไปสู่เป้าหมาย 3) ระบบควบคุมองค์การ คือ การดูแลระบบงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ด้านการติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การเคลื่อนย้ายข้อมูลข่าวสารจากผู้ส่งไปยังผู้รับ โดยเป็นไปในรูปแบบเสียงรบกวน เข้ามาสอดแทรกในการติดต่อสื่อสารที่ดี รวมทั้งข้อมูลป้อนกลับทำให้การติดต่อสื่อสารสะดวกมากขึ้น Steers (1997) แบ่งการติดต่อสื่อสารออกเป็น 3 ประเภท 1) การติดต่อสื่อสารแบบบนลงล่าง (Downward communication) 2) การติดต่อสื่อสารแบบล่างขึ้นบน (Upward communication) 3) การติดต่อสื่อสารแบบแนวนอน (Horizontal communication)

4. ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ความสามารถของบุคคลในการใช้อำนาจหรือจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยการใช้ศิลปะ ใช้อิทธิพลให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย Kirkpatrick and Locke (1996) ได้สรุปความแตกต่างของคุณลักษณะของผู้นำไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. Drive เป็นพลังแห่งความพยายามที่ต้องการฝ่าฟันปัญหาและอุปสรรคของงาน ทำให้งานประสบความสำเร็จ

2. Desire to lead ความมุ่งมั่น โดยการใช้อิทธิพลจูงใจบุคคลเพื่อที่จะต้องการให้บุคคลภายในองค์การร่วมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

3. Honesty and integrity ความซื่อสัตย์และความมั่นคงในกระบวนการคิดและการปฏิบัติ เพื่อให้ได้ความเชื่อถือ การศรัทธาในตัวผู้นำจากผู้ที่อยู่ได้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้อง

4. Self-confident ความเชื่อมั่นในตนเอง การสร้างความเชื่อมั่นเป็นสิ่งที่ผู้นำควรสร้างให้เกิดขึ้นภายในตนเอง เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามในทุกการตัดสินใจของผู้นำ

5. Intelligence ความฉลาด เป็นสิ่งที่หล่อหลอมมาจากความรู้ การสะสมประสบการณ์ของบุคคล ความฉลาดที่เกิดขึ้นในตัวผู้นำ โดยผู้นำสามารถวิเคราะห์และประเมินข้อมูลเพื่อสร้างวิสัยทัศน์และตัดสินใจในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

6. Job-relevant knowledge ผู้นำจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การและการปฏิบัติเป็นอย่างดี ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นการประกอบการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

7. Extraversion ความกระตือรือร้น การชอบเข้าสังคม การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น โดย Steers (1997) แบ่งรูปแบบความเป็นผู้นำ 4 รูปแบบ 1) ลักษณะผู้นำแบบบงการ 2) ลักษณะผู้นำที่ให้การสนับสนุน 3) ลักษณะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 4) ลักษณะผู้นำที่มุ่งความสำเร็จ

Green (1972) อธิบายบทบาทผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการบริหารว่า ความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับบทบาทของคุณภาพปัจจัยภาวะผู้นำ ผู้นำทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนำไปสู่ประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การ ทำให้องค์การนำสู่ความสำเร็จ ผู้นำเป็นผู้ที่ควบคุมและกำหนดทิศทางขององค์การ สามารถนำบุคคลภายในองค์การไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ กระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติให้มีผลสูงกว่าความคาดหวัง ส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ องค์การจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่มีคุณภาพ ในการบริหารผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะการบริหาร รู้จักใช้ทฤษฎีการบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ใช้เทคโนโลยีได้ตรงตามสถานการณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศสำหรับการบริหารที่มีประสิทธิภาพ นำไปสู่การวางแผนและการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งมีความสามารถในการกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผลในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สู่ชุมชน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ เป็นหลักการหรือวิธีปฏิบัติที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายประสิทธิผล ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ซึ่งได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านภาวะผู้นำ

สรุปการศึกษาในวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย

- 1) ปัจจัยลักษณะองค์การ
- 2) ปัจจัยลักษณะบุคคล
- 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อม
- 4) ปัจจัยนโยบายบริหารและการปฏิบัติ

เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สัทมาน สะบุคิง (2551) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ปัจจัยการบริหารด้านการดำเนินงานเป็นทีม ด้านทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน ด้านภาวะผู้นำ และด้านโครงสร้างองค์กร สามารถพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1 ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .842 มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1 ในรูปแบบคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{การดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน} &= 0.768 + 0.211 (\text{การทำงานเป็นทีม}) \\ &+ 0.269 (\text{ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน}) \\ &+ 0.148 (\text{ภาวะผู้นำ}) + .0176 (\text{โครงสร้างองค์กร}) \end{aligned}$$

งามตา ธานีวรรณ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร พบว่า 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านแรงจูงใจ และด้านการสื่อสารกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านแรงจูงใจ และด้านการสื่อสารกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) จากสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุด พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ด้านภาวะผู้นำ (X_1) ด้านแรงจูงใจ (X_2) ด้านการสื่อสาร (X_3) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร \hat{Y} ได้ร้อยละ 34.9 และสามารถร่วมกันทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.093 + 0.342(X_1) + 0.235(X_2) + 0.109(X_3)$$

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555, หน้า 90-94) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยการบริหารในภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยตามลำดับดังนี้ ด้านภาวะผู้นำ มีระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านโครงสร้างองค์กรและด้านวัฒนธรรมองค์กร ตามลำดับ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร

2) ระดับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงจากมากไปน้อยตามลำดับ ดังนี้ ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีระดับมากที่สุด ด้านการบริหารตนเอง มีระดับมาก ตามลำดับ อันดับสุดท้าย คือ ด้านการบริหารที่ยืดหยุ่น ต่อเนื่องเป็นระบบ มีระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหาร โรงเรียนสังกัด เทศบาลนครขอนแก่น มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของ โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น (Y) ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรปัจจัยทางการบริหารที่สามารถพยากรณ์ระดับ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านโครงสร้าง องค์กร (X₁) ด้านการติดต่อสื่อสาร (X₂) และด้านวัฒนธรรมองค์กร (X₃) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ร้อยละ 69.20 สามารถสร้างสมการถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน

กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า

1) ปัจจัยด้านความพึงพอใจ แรงจูงใจ ทักษะคติในการทำงาน บรรยากาศองค์กร ลักษณะงานที่ทำ และเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) แรงจูงใจ เทคโนโลยี บรรยากาศองค์กร และลักษณะงานที่ทำ สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา (Pm) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้งสี่ร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาได้ ร้อยละ R² เท่ากับ 72.70 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.141 และสามารถ จินสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y' = 0.480 + 0.352Mo_2 + 0.212ZTe_6 + 0.182ZOc_4 + 0.161jb_5$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = 0.548ZMo_2 + 0.414ZTe_6 + 0.377ZOc_4 + 0.298jb_5$$

งานวิจัยต่างประเทศ

Brown (1998 อ้างถึงใน พรทิภา จันทสร, 2555, หน้า 74) ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินผล ของการบริหารเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาและการรับรู้ของผู้บริหาร โรงเรียน ใช้วิธีวิจัยแบบเปรียบเทียบก่อนและหลังในกลุ่มเดียวกัน พบว่า การรับรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนและ ประสิทธิภาพของโรงเรียนตามตัวแปรที่กำหนดก่อนนำการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมาใช้ บริหารโรงเรียน เมื่อครบ 1 ปี ทำการวัดซ้ำครั้งหนึ่งแล้วเปรียบเทียบผลการวัดก่อนและหลัง ผลการวิจัยพบว่า มีสหสัมพันธ์ทางสถิติระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับการรับรู้ของ

ผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียนการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนได้รู้การบริหารโรงเรียนเพิ่มขึ้น และทำให้ประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

Boselie and Paauwe (2005) ได้วิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในหน้าที่ของบุคคลของบริษัทในยุโรป พบว่า ความเชื่อมั่นในตัวบุคคลจะส่งผลต่อทรัพยากรบุคคลในทางบวกด้านตำแหน่งหน้าที่และความเชี่ยวชาญ ตามลำดับ โดยเชื่อว่า สมรรถนะของทรัพยากรบุคคลจะนำไปสู่ความสำเร็จด้านการเงิน ส่วนนักธุรกิจเชื่อว่า การตัดสินใจของบุคคลเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญที่จะช่วยให้มีคุณค่าในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ พบว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหาร ตามที่ได้กล่าวข้างต้น เป็นปัจจัยที่อยู่ในขอบเขตแนวคิดปัจจัยองค์การของ Steers ผู้วิจัยได้รวบรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล และสนใจที่จะศึกษา

- 1) ปัจจัยลักษณะองค์การ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ การใช้เทคโนโลยี
- 2) ปัจจัยลักษณะบุคคล ประกอบด้วย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทักษะคติในการทำงาน
- 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย บรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ
- 4) ปัจจัยนโยบายการบริหารและปฏิบัติ ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย การติดต่อสื่อสาร และภาวะผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการบริหารบุคคลในสถานศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สหายผู้สอนสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2559 จำนวน 29 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 80 คน และครู จำนวน 1,419 คน รวมทั้งหมด 1,499 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3, 2559, หน้า 26-27)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สหายผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2559 โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*power 3.1.9.2 กำหนดขนาดอิทธิพล (Effect size) เท่ากับ 0.15 ค่าความคลาดเคลื่อน (Error prob) เท่ากับ 0.05 ค่าอำนาจการทดสอบ เท่ากับ 0.80 จำนวนตัวแปรทำนาย 14 ตัว ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 135 คน ประกอบด้วย

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยกำหนดขนาดโรงเรียนเป็นชั้น กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามขนาดชั้น โรงเรียน รวมทั้งสิ้น จำนวน 7 คน

2.2 ข้าราชการครูสายผู้สอนในสถานศึกษา ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยกำหนดขนาดโรงเรียนเป็นชั้น กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามขนาดชั้น โรงเรียนได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 128 คน ดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดโรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
ขนาดใหญ่พิเศษ	10	351	1	32
ขนาดใหญ่	24	486	2	44
ขนาดกลาง	26	342	2	31
ขนาดเล็ก	20	240	2	21
รวม	80	1,419	7	128
รวมทั้งหมด	1,499		135	

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยทำการปรับปรุงขึ้น โดยพิจารณาจากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งให้สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) โดยสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน ประสบการณ์ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ประกอบด้วย 14 ปัจจัย 1) ปัจจัยลักษณะองค์การ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ การใช้เทคโนโลยี 2) ปัจจัยลักษณะบุคคล ประกอบด้วย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทักษะคติในการทำงาน 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย บรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ 4) ปัจจัยนโยบายการบริหารและปฏิบัติ ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย การติดต่อสื่อสาร และภาวะผู้นำ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547, หน้า17) แบ่งออกเป็น 5 ด้าน 1) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ 2) ประสิทธิภาพของการบริหารบุคคล 3) ประสิทธิภาพของการบริหารบุคคล 4) ความพร้อมรับผิด้านการบริหารบุคคล และ 5) คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาแนวคิด หลักการของการบริหารงานบุคคล โดยยึดตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ได้ตรวจสอบ เสนอแนะและนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความถูกต้อง
5. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้อง และรับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สำนวนภาษา และหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Index of item objective congruence: IOC) จำนวน 5 ท่าน ดังนี้

- | | |
|--|---|
| 5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นารี | หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์ อเนกสุข | อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |

- 5.3 ดร.ภักดิ์ภูษิต สมพงษ์ธรรม อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
- 5.4 สิปปเอกจันทร์ กำภักศร ผู้อำนวยการโรงเรียนวังน้อย
(พนมยงค์วิทยา)
- 5.5 นายสุชิน มั่นศีล ผู้อำนวยการโรงเรียนบางปะหัน

จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องความสอดคล้องระหว่าง
ข้อคำถามกับเนื้อหา (Index of item objective congruence: IOC) ซึ่งข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่
.50-1.00 คัดเลือกไว้สามารถใช้ได้

6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอประธาน
และคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจพิจารณา แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้
(Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน

7. นำข้อมูลจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination)
โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total
correlation) โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .22-.90

8. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม
โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990,
pp. 202-204) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าอยู่ระหว่าง .75-.92

9. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วนำเสนอกรรมการที่ปรึกษา เพื่อตรวจ
พิจารณาเป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจาก
แบบสอบถามจากผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูสายผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษา
และข้าราชการครูสายผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 135 ฉบับ ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาด้วยตนเองเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และตอบกลับภายในระยะเวลา 2 สัปดาห์

3. ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนจากสถานศึกษาด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 135 ฉบับ คิดเป็น 100 %

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ

4. นำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check list) นำมาแจกแจงความถี่เป็นรายชื่อใช้วิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) รายข้อและรายด้าน ลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert's five rating scale) (Best & Kahn, 1993, p. 246) โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบและให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายคะแนนแบบสอบถาม แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเปรียบเทียบ โดยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2545, หน้า 22-25)

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล
อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล
อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล
อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรม
สถิติสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) รายข้อและ
รายด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ของลิเคิร์ต
(Likert's five rating scale) (Best & Kahn, 1993, p. 246) โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบ
และให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายคะแนนแบบสอบถาม แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเปรียบเทียบโดยใช้
เกณฑ์คะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2545, หน้า 22-25)

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติกับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ใช้การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามระดับความสัมพันธ์ (Runyon, 1996, p. 238) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .10-.29 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .30-.49 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .50-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง

6. วิเคราะห์ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ในรูปแบบคะแนนดิบและรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและสมมติฐานของการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่การงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียน และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ศึกษาความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ กับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัด

พระนครศรีอยุธยา สถิติที่ใช้ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

4. วิเคราะห์หาค่าพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเลือกสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย
SD	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน จำนวนตัวอย่าง
t	แทน สถิติที
p	แทน ความน่าจะเป็น
F	แทน ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ
b	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หุคูณ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
df	แทน ชั้นของความอิสระ
SS	แทน ค่าผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง
MS	แทน ค่าความแปรปรวน
$S.E.b.$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
$S.E.est.$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
VIF	แทน ปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน

<i>Tolerance</i>	แทน ค่าความคงที่ของการยอมรับ
X_1	แทน โครงสร้างองค์การ
X_2	แทน การใช้เทคโนโลยี
X_3	แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
X_4	แทน ทักษะคติในการทำงาน
X_5	แทน บรรยากาศขององค์การ
X_6	แทน วัฒนธรรมขององค์การ
X_7	แทน การกำหนดเป้าหมาย
X_8	แทน การติดต่อสื่อสาร
X_9	แทน ภาวะผู้นำ
Y	แทน ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล
\hat{y}	แทน สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z	แทน สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
*	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเรียงลำดับตามความมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ และระดับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ กับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล

ตอนที่ 4 วิเคราะห์และสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จการบริหารงานบุคคลจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัย

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าความถี่และร้อยละของตัวอย่างวิจัยจำแนกตามภูมิหลัง รายละเอียดมีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4 ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัย

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	34	25.19
หญิง	101	74.81
รวม	135	100.00
อายุ		
20-30 ปี	45	33.33
31-40 ปี	45	33.33
41-50 ปี	14	10.37
51 ปีขึ้นไป	31	22.96
รวม	135	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	95	70.37
ปริญญาโท	39	28.89
ปริญญาเอก	1	0.74
รวม	135	100.00
ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	7	5.19
ข้าราชการครูสายผู้สอน	128	94.81
รวม	135	100.00

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	46	34.07
5-10 ปี	43	31.85
11-15 ปี	5	3.70
มากกว่า 15 ปี	41	30.37
รวม	135	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวอย่างวิจัยมีจำนวน 135 คน โดยมีจำนวนเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ครุส่วนใหญ่อยู่อายุ 20-30 ปี และ 31-40 ปี การศึกษาสูงสุด คือ ปริญญาตรีตำแหน่งข้าราชการครูสายผู้สอน และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ และระดับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อจัดระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล และความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ปัจจัยลักษณะองค์การ โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยลักษณะองค์การ	$n = 135$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ด้านโครงสร้างขององค์การ	4.19	0.49	มาก	1
2. ด้านการใช้เทคโนโลยี	3.69	0.53	มาก	2
รวม	3.94	0.44	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ปัจจัยลักษณะองค์การ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านโครงสร้างขององค์การ และด้านการใช้เทคโนโลยี

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ปัจจัยลักษณะองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ

ด้านโครงสร้างองค์การ	<i>n</i> = 135		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. สถานศึกษามีการกำหนดแบบแผนในการดำเนินการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน	4.30	0.57	มากที่สุด	2
2. สถานศึกษามีคำสั่งแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน	4.35	0.68	มากที่สุด	1
3. สถานศึกษามีการกระจายอำนาจการบริหารออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ ตามความเหมาะสม	4.21	0.60	มากที่สุด	3
4. สถานศึกษามีการกำหนดภาระงานของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน	4.13	0.61	มาก	4
5. สถานศึกษามีการประชุมวางแผนปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ กับหัวหน้าฝ่ายทุกฝ่ายทุกครั้ง	4.04	0.72	มาก	6
6. สถานศึกษากำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้ในระดับสูง	4.11	0.62	มาก	5
รวม	4.19	0.49	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ปัจจัยลักษณะองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นสถานศึกษามีการกำหนดแบบแผนในการดำเนินการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน สถานศึกษามีคำสั่งแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน และสถานศึกษามีการกระจายอำนาจการบริหารออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ ตามความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษามีคำสั่งแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน

รองลงมา คือ สถานศึกษามีการกำหนดแบบแผนในการดำเนินการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน และสถานศึกษามีการกระจายอำนาจการบริหารออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ปัจจัยลักษณะองค์การ ด้านการใช้เทคโนโลยี

ด้านการใช้เทคโนโลยี	n = 135		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. บุคลากรภายในสถานศึกษาสามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานอื่น ๆ ได้อย่างดี	3.93	0.59	มาก	2
2. บุคลากรภายในสถานศึกษาสามารถสืบค้นข้อมูล ความรู้ และติดต่อสื่อสารผ่านระบบอินเทอร์เน็ตได้ดี	3.99	0.61	มาก	1
3. สถานศึกษาได้ใช้งานระบบการสื่อสารทางไกลผ่านดาวเทียมในการจัดการเรียนการสอน	3.16	0.95	ปานกลาง	6
4. การติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษามีความสะดวกรวดเร็ว มีคุณภาพ	3.81	0.67	มาก	3
5. ระบบอินเทอร์เน็ตภายในสถานศึกษามีคุณภาพ รวดเร็ว	3.53	0.76	มาก	5
6. สถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้บุคลากรด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างเพียงพอ	3.73	0.79	มาก	4
รวม	3.69	0.53	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ปัจจัยลักษณะองค์การ ด้านการใช้เทคโนโลยี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น สถานศึกษาได้ใช้งานระบบสื่อสารทางไกลผ่านดาวเทียมในการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรภายในสถานศึกษาสามารถสืบค้นข้อมูล ความรู้ และติดต่อสื่อสารผ่านระบบอินเทอร์เน็ตได้ดี รองลงมา คือ บุคลากรภายในสถานศึกษาสามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานอื่น ๆ ได้อย่างดี และการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษามีความสะดวกรวดเร็ว มีคุณภาพ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล
ปัจจัยลักษณะบุคคล โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยลักษณะบุคคล	<i>n</i> = 135		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	3.92	0.53	มาก	2
2. ด้านทัศนคติในการทำงาน	4.05	0.51	มาก	1
รวม	3.98	0.47	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ปัจจัย
ลักษณะบุคคล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย
ได้แก่ ด้านทัศนคติในการทำงาน และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล
ปัจจัยลักษณะบุคคล ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	<i>n</i> = 135		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. สถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร เพื่อเป็นแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.77	0.74	มาก	5
2. ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน มักจะกล่าวยกย่องชมเชย ผู้ที่ปฏิบัติงานโดยอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อสถานศึกษา	3.95	0.66	มาก	3
3. ผู้ที่ปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมอย่างทุ่มเทจนเกิดประโยชน์ ต่อสถานศึกษา จะได้รับการพิจารณาความดีความชอบ	3.92	0.62	มาก	4
4. สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ได้ส่งผลงานเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ	3.97	0.61	มาก	1
5. สถานศึกษาร่วมแสดงความยินดี ในโอกาสสำคัญต่าง ๆ ของบุคลากร เช่น สำเร็จการศึกษา คลอดบุตร เป็นต้น	3.97	0.68	มาก	2
รวม	3.92	0.53	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ปัจจัยลักษณะบุคคล ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ส่งผลงานเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ สถานศึกษาร่วมแสดงความยินดี ในโอกาสสำคัญต่าง ๆ ของบุคลากร เช่น สำเร็จการศึกษา คลอดบุตร เป็นต้นและผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน มักจะกล่าวยกย่องชมเชย ผู้ที่ปฏิบัติงานโดยอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อสถานศึกษา

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ปัจจัยลักษณะบุคคล ด้านทัศนคติในการทำงาน

ด้านทัศนคติในการทำงาน	<i>n</i> = 135		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. บุคลากรมีความรู้สึกในเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน	3.94	0.66	มาก	5
2. บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน	4.01	0.57	มาก	4
3. บุคลากรมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	4.08	0.56	มาก	3
4. บุคลากรมีความผูกพันกับสถานศึกษา	4.11	0.59	มาก	1
5. บุคลากรผ่านการอบรม และถูกปลูกฝังให้มีเจตคติที่ดีในการประกอบอาชีพ	4.10	0.61	มาก	2
รวม	4.05	0.51	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ปัจจัยลักษณะบุคคล ด้านทัศนคติในการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ บุคลากรมีความผูกพันกับสถานศึกษา รองลงมา คือ บุคลากรผ่านการอบรม และถูกปลูกฝังให้มีเจตคติที่ดีในการประกอบอาชีพ และบุคลากรมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล
ปัจจัยสภาพแวดล้อม โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยสภาพแวดล้อม	<i>n</i> = 135		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านบรรยากาศองค์การ	4.01	0.46	มาก	2
2. ด้านวัฒนธรรมองค์การ	4.17	0.50	มาก	1
รวม	4.09	0.44	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์การ และด้านบรรยากาศองค์การ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล
ปัจจัยสภาพแวดล้อม ด้านบรรยากาศองค์การ

ด้านบรรยากาศองค์การ	<i>n</i> = 135		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. สถานศึกษาและชุมชนมีความปลอดภัย	4.14	0.64	มาก	1
2. สถานศึกษามีความพร้อมด้านอาคารเรียน และห้องปฏิบัติการต่าง ๆ	4.01	0.66	มาก	3
3. ชุมชนมีความพร้อมด้านการเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับ สถานศึกษา	3.90	0.60	มาก	6
4. สถานศึกษาและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดหา งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ในการจัดการเรียนการสอน	3.96	0.61	มาก	5
5. บุคลากรภายในสถานศึกษาได้รับการส่งเสริมและ สนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	3.99	0.58	มาก	4
6. บุคลากรภายในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ในการปฏิบัติงาน	4.04	0.54	มาก	2
รวม	4.01	0.46	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม ด้านบรรยากาศองค์กร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ สถานศึกษาและชุมชนมีความปลอดภัย รองลงมา คือ บุคลากรภายในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการปฏิบัติงาน และสถานศึกษา มีความพร้อมด้านอาคารเรียน และห้องปฏิบัติการต่าง ๆ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ด้านวัฒนธรรมองค์กร	n = 135		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. สถานศึกษามีรูปแบบการปฏิบัติที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเองมายาวนาน	4.33	0.61	มากที่สุด	1
2. สถานศึกษาหล่อหลอมให้บุคลากรทุกคนให้เห็นความสำคัญของเป้าหมายของสถานศึกษา	4.16	0.61	มาก	4
3. บุคลากรภายในสถานศึกษามีค่านิยมและอุดมการณ์ไปในทิศทางเดียวกัน	4.01	0.65	มาก	5
4. บุคลากรภายในสถานศึกษา รัก และศรัทธาต่อสถานศึกษาที่สังกัด	4.19	0.59	มาก	2
5. บุคลากรภายในสถานศึกษาปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ	4.18	0.57	มาก	3
รวม	4.17	0.50	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นสถานศึกษามีรูปแบบการปฏิบัติที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเองมายาวนาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ สถานศึกษามีรูปแบบการปฏิบัติที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเองมายาวนาน รองลงมา คือ บุคลากรภายในสถานศึกษา รัก และศรัทธาต่อสถานศึกษาที่สังกัด และบุคลากรภายในสถานศึกษาปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล
ปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติโดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ	<i>n</i> = 135		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านการกำหนดเป้าหมาย	4.15	0.54	มาก	2
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.01	0.52	มาก	3
3. ด้านภาวะผู้นำ	4.17	0.52	มาก	1
รวม	4.11	0.46	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ รองลงมา คือ ด้านการกำหนดเป้าหมาย และด้านการติดต่อสื่อสาร

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล
ปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านการกำหนดเป้าหมาย

ด้านการกำหนดเป้าหมาย	<i>n</i> = 135		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. สถานศึกษามีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม	4.11	0.61	มาก	4
2. สถานศึกษาวิเคราะห์สภาพขององค์กรเพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) ทุกครั้งในการวางแผนกลยุทธ์	4.14	0.64	มาก	2
3. สถานศึกษากำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร	4.27	0.59	มากที่สุด	1
4. สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน	4.13	0.64	มาก	3
5. สถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติราชการได้สอดคล้องกับบริบทของชุมชน และสังคม	4.07	0.67	มาก	5
รวม	4.15	0.54	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านการกำหนดเป้าหมาย โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นสถานศึกษากำหนด วิทยุทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ สถานศึกษากำหนด วิทยุทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร รองลงมา คือ สถานศึกษาวิเคราะห์สภาพขององค์กรเพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) ทุกครั้งในการวางแผนกลยุทธ์ และสถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านการติดต่อสื่อสาร

ด้านการติดต่อสื่อสาร	n = 135		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. สถานศึกษามีวิธีการในการติดต่อสื่อสารกับบุคคล ในสถานศึกษาอย่างหลากหลาย	4.03	0.66	มาก	2
2. สถานศึกษาสามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคล ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.07	0.60	มาก	1
3. สถานศึกษามีความสามารถในการให้ข้อมูลข่าวสารกับ บุคลากรได้อย่างทั่วถึง	4.01	0.62	มาก	3
4. สถานศึกษามีความสามารถในการให้ข้อมูลข่าวสารกับ บุคลากรได้อย่างรวดเร็ว	3.94	0.61	มาก	5
5. บุคลากรภายในสถานศึกษาได้รับข้อมูลข่าวสาร ไปในทิศทางเดียวกัน	4.00	0.57	มาก	4
รวม	4.01	0.52	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ สถานศึกษาสามารถติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ สถานศึกษามีวิธีการในการติดต่อสื่อสาร

กับบุคคลในสถานศึกษาอย่างหลากหลาย และสถานศึกษามีความสามารถในการให้ข้อมูลข่าวสารกับบุคลากรได้อย่างทั่วถึง

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	n = 135		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ	4.24	0.58	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถชักจูง โน้มน้าวใจให้ผู้ร่วมงานมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	4.13	0.61	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศ ติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงานการปฏิบัติของผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	4.07	0.58	มาก	6
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน	4.19	0.58	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประสานงานกับบุคคล และหน่วยงานอื่น ๆ	4.20	0.58	มาก	3
6. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.21	0.60	มากที่สุด	2
รวม	4.17	0.52	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านภาวะผู้นำโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ และผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประสานงานกับบุคคล และหน่วยงานอื่น ๆ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้าน

ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล	<i>n</i> = 135		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	4.06	0.51	มาก	1
2. ด้านประสิทธิภาพของการบริหารบุคคล	3.90	0.49	มาก	5
3. ด้านประสิทธิผลของการบริหารบุคคล	4.05	0.49	มาก	2
4. ด้านความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารบุคคล	4.00	0.49	มาก	3
5. ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.96	0.53	มาก	4
รวม	3.99	0.44	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า ตัวแปรความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ รองลงมา คือ ประสิทธิผลของการบริหารบุคคล และความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารบุคคล

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรความสำเร็จการบริหารงานบุคคล
ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	n = 135		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. สถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย แผนงาน และมาตรการการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน	4.10	0.60	มาก	4
2. สถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย แผนงาน และมาตรการการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับ เป้าหมายของสถานศึกษา	4.15	0.57	มาก	1
3. สถานศึกษาดำเนินการตามนโยบาย แผนงานและ มาตรการการบริหารงานบุคคลได้บรรลุตาม วัตถุประสงค์	4.12	0.59	มาก	3
4. สถานศึกษามีแผนการบริหารกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา	4.13	0.60	มาก	2
5. สถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังคนในอนาคต ที่อาจเกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อไม่ให้กระทบต่อการจัด การศึกษา	4.04	0.71	มาก	5
6. สถานศึกษามีนโยบายในการสร้างแรงจูงใจภายใน และภายนอก	3.90	0.67	มาก	7
7. สถานศึกษาสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลเกิดความรัก และผูกพันต่อองค์กร	3.99	0.68	มาก	6
รวม	4.06	0.51	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่า ตัวแปรความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ สถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย แผนงาน และมาตรการการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา รองลงมา คือ สถานศึกษามีแผนการบริหารกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา และสถานศึกษาดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน และมาตรการการบริหารงานบุคคลได้บรรลุตามวัตถุประสงค์

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล
ด้านประสิทธิภาพของการบริหารบุคคล

ด้านประสิทธิภาพของการบริหารบุคคล	<i>n</i> = 135		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. สถานศึกษาของท่านใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงานบุคคล	3.93	0.59	มาก	4
2. สถานศึกษาของท่านมีกระบวนการสรรหาคัดเลือกโดยใช้ฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย ประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล	3.90	0.57	มาก	5
3. สถานศึกษาของท่านมีการบรรจุแต่งตั้งโดยใช้ฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย ประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล	3.93	0.55	มาก	3
4. สถานศึกษาของท่านมีการพัฒนา โดยใช้ฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย ประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล	3.96	0.57	มาก	1
5. สถานศึกษาของท่านมีการเลื่อนขั้นตำแหน่ง โดยใช้ฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย ประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล	3.81	0.66	มาก	9
6. สถานศึกษาของท่านมีการโยกย้าย โดยใช้ฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย ประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล	3.87	0.58	มาก	7
7. สถานศึกษาของท่านมีการปรับปรุงข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ	3.94	0.62	มาก	2
8. สถานศึกษาของท่านนำข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากรมาใช้ประกอบการตัดสินใจด้านต่าง ๆ	3.90	0.60	มาก	6
9. สถานศึกษาของท่านจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากรได้อย่างหลากหลายรูปแบบและมีความทันสมัย	3.82	0.69	มาก	8
รวม	3.90	0.49	มาก	

จากตารางที่ 20 พบว่า ตัวแปรความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ด้านประสิทธิภาพของการบริหารบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ สถานศึกษาของท่านมีการพัฒนา โดยใช้ฐานข้อมูลที่ต้องการ ทันท่วงที ประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล รองลงมา คือ สถานศึกษาของท่านมีการปรับปรุงข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ และสถานศึกษาของท่านมีการบรรจุแต่งตั้ง โดยใช้ฐานข้อมูลที่ต้องการ ทันท่วงที ประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ด้านประสิทธิผลของการบริหารบุคคล

ด้านประสิทธิผลของการบริหารบุคคล	<i>n</i> = 135		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านมีความพึงพอใจต่อนโยบายของสถานศึกษา	4.07	0.63	มาก	4
2. ท่านมีความพึงพอใจต่อแผนงานของสถานศึกษา	4.04	0.61	มาก	5
3. ท่านมีความพึงพอใจต่อมาตรการด้านการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา	3.94	0.63	มาก	10
4. ท่านมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่และความสำเร็จจากการปฏิบัติงานของท่าน	4.10	0.60	มาก	3
5. สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อตามความสนใจ	4.01	0.66	มาก	8
6. สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานด้านต่าง ๆ	4.18	0.56	มาก	1
7. สถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม ให้การช่วยเหลือแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด	4.03	0.65	มาก	7
8. สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ	3.99	0.65	มาก	9
9. สถานศึกษารายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรนำไปตนและพัฒนางานต่อไป	4.04	0.64	มาก	6

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ด้านประสิทธิผลของการบริหารบุคคล	$n = 135$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
10. บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ขององค์กร	4.11	0.53	มาก	2
รวม	4.05	0.49	มาก	

จากตารางที่ 21 พบว่า ตัวแปรความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ด้านประสิทธิผลของการบริหารบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ สถานศึกษานับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานด้านต่าง ๆ รองลงมา คือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และท่านมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่และความสำเร็จจากการปฏิบัติงานของท่าน

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรความสำเร็จการบริหารงานบุคคล
ด้านความพร้อมรับผิดด้านการบริหารบุคคล

ด้านความพร้อมรับผิดด้านการบริหารบุคคล	<i>n</i> = 135		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. สถานศึกษากำหนดผู้รับผิดชอบงานวินัยของบุคลากรอย่างชัดเจน	4.01	0.61	มาก	4
2. การบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาของท่านมีความโปร่งใสและยุติธรรม	3.93	0.64	มาก	6
3. สถานศึกษาของท่านบริหารบุคคลโดยใช้หลักคุณธรรมเป็นสำคัญ	4.04	0.50	มาก	1
4. สถานศึกษาของท่านบริหารบุคคลโดยใช้หลักนิติธรรมเป็นสำคัญ	4.01	0.50	มาก	2
5. สถานศึกษาของท่านบริหารบุคคลโดยคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชนเป็นสำคัญ	4.01	0.54	มาก	3
6. สถานศึกษาของท่านบริหารบุคคลโดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล	3.96	0.65	มาก	5
รวม	4.00	0.49	มาก	

จากตารางที่ 22 พบว่า ตัวแปรความสำเร็จการบริหารงานบุคคล ด้านความพร้อมรับผิดด้านการบริหารบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ สถานศึกษาของท่านบริหารบุคคลโดยใช้หลักคุณธรรมเป็นสำคัญ รองลงมาคือสถานศึกษากำหนดผู้รับผิดชอบงานวินัยของบุคลากรอย่างชัดเจน สถานศึกษาของท่านบริหารบุคคลโดยใช้หลักนิติธรรมเป็นสำคัญ และสถานศึกษาของท่านบริหารบุคคลโดยคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชนเป็นสำคัญ

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล
ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน	<i>n</i> = 135		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. สถานศึกษาพัฒนาสภาพแวดล้อมให้มีความสะอาด สวยงาม และปลอดภัยอยู่เสมอเป็นที่พึงพอใจของบุคลากร	4.13	0.68	มาก	1
2. สถานศึกษาวางระบบการทำงานที่มีคุณภาพให้เป็นที่ พึงพอใจของบุคลากร	4.03	0.63	มาก	2
3. สถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้บุคลากร มีความสุขในการทำงาน	3.99	0.64	มาก	3
4. สถานศึกษาสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ อำนวยความสะดวก ด้านเทคโนโลยีกับบุคลากรอย่างเพียงพอและทั่วถึง	3.95	0.73	มาก	6
5. บุคลากรมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ในการจัดการเรียนการสอน	3.96	0.70	มาก	5
6. สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้ เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ	3.93	0.68	มาก	7
7. สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทั้งในกลุ่มสาระ การเรียนรู้และต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้แลกเปลี่ยน เรียนรู้กันอย่างต่อเนื่อง	3.84	0.69	มาก	9
8. ผู้บริหารและบุคลากรมีโอกาสดекเปลี่ยนความคิดเห็น กันอยู่เสมอ	3.86	0.64	มาก	8
9. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและผู้บริหารได้ร่วมพบปะ สังสรรค์กันในโอกาสต่าง ๆ	3.96	0.62	มาก	4
รวม	3.96	0.53	มาก	

จากตารางที่ 23 พบว่าตัวแปรความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ด้านคุณภาพชีวิต
และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจาก
ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ สถานศึกษาพัฒนาสภาพแวดล้อมให้มีความสะอาด สวยงาม
และปลอดภัยอยู่เสมอเป็นที่พึงพอใจของบุคลากร รองลงมา คือ สถานศึกษาวางระบบการทำงาน

ที่มีคุณภาพให้เป็นที่พึงพอใจของบุคลากร และสถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน
ให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 3 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะบุคคล
ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติกับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล
ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะบุคคล
ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยนโยบายการบริหารและความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล
มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์ (Pearson product moment correlation
coefficient) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหาร
งานบุคคลและความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	Y
X_1	1.00									
X_2	.48**	1.00								
X_3	.63**	.64**	1.00							
X_4	.59**	.52**	.61**	1.00						
X_5	.51**	.46**	.66**	.64**	1.00					
X_6	.57**	.42**	.62**	.73**	.64**	1.00				
X_7	.65**	.38**	.60**	.64**	.62**	.69**	1.00			
X_8	.56**	.55**	.62**	.62**	.57**	.66**	.66**	1.00		
X_9	.52**	.36**	.55**	.53**	.40**	.69**	.62**	.67**	1.00	
Y	.55**	.51**	.65**	.59**	.51**	.64**	.59**	.73**	.77**	1.00
\bar{X}	.19	3.69	3.92	4.05	4.01	4.17	4.15	4.01	4.17	3.99
SD	.49	.53	.53	.51	.46	.50	.54	.52	.52	.44

** $p < .01$

จากตารางที่ 24 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลและความสำเร็จ
ของการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า
ความสัมพันธ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .36-.77 ตัวแปรที่มีค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์

สูงที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำกับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลโดยมีค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .77 รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสารกับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล และด้านทัศนคติในการทำงานกับด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยมีค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .73 เท่ากัน ส่วนตัวแปรที่มีค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีกับด้านภาวะผู้นำ โดยมีค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .36

ตอนที่ 4 ผลวิเคราะห์และสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล จากปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติกับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล เพื่อนำมาสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 25-28

ตารางที่ 25 ค่า *Tolerance* และ *VIF* ของตัวแปร

ตัวแปรพยากรณ์	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
ปัจจัยลักษณะองค์การ		
1. ด้านโครงสร้างองค์การ (X_7)	0.46	2.16
2. ด้านการใช้เทคโนโลยี (X_2)	0.51	1.95
ปัจจัยลักษณะบุคคล		
1. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_3)	0.35	2.89
2. ด้านทัศนคติในการทำงาน (X_4)	0.37	2.72
ปัจจัยสภาพแวดล้อม		
1. ด้านบรรยากาศองค์การ (X_5)	0.41	2.46
2. ด้านวัฒนธรรมองค์การ (X_6)	0.29	3.45
ปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ		
1. ด้านการกำหนดเป้าหมาย (X_1)	0.35	2.82
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_8)	0.36	2.77
3. ด้านภาวะผู้นำ (X_9)	0.39	2.58

จากตารางที่ 25 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีค่า *Tolerance* อยู่ระหว่าง 0.29-0.46 และ *VIF* มีค่าระหว่าง 1.95-3.45 ค่าทั้ง 2 อยู่ในเกณฑ์ที่ถือว่าตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์กันน้อย จึงถือได้ว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาวิเคราะห์ในครั้งนี้ไม่มีปัญหาตัวแปรต้นสัมพันธ์กันมาก (Multicollinearity) ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยที่กำหนดให้ค่า *Tolerance* ต้องมากกว่า 0.10 และค่า *VIF* ต้องน้อยกว่า 10 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550)

ตารางที่ 26 สมการพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลจากปัจจัยที่ส่งผลต่อสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมและปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

อันดับที่	ตัวพยากรณ์	<i>R</i>	<i>R</i> ²	ร้อยละ
1	X_9	0.77	0.59	59.00
2	X_9, X_8	0.82	0.67	67.00
3	X_9, X_8, X_3	0.84	0.70	70.00

จากตารางที่ 26 สมการพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) พบว่า ด้านภาวะผู้นำ (X_9) เป็นตัวแปรแรกที่เข้าสมการและสามารถอธิบายความผันแปรของความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลได้ร้อยละ 59 ($R^2 = 0.59$)

ตัวแปรที่เข้าสมการเป็นลำดับที่สอง ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_8) ทั้งตัวแปรด้านภาวะผู้นำ (X_9) และด้านการติดต่อสื่อสาร (X_8) สามารถอธิบายความผันแปรของความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลได้ร้อยละ 67 ($R^2 = 0.67$)

ตัวแปรที่เข้าสมการเป็นลำดับที่สาม ได้แก่ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_3) ทั้งตัวแปรด้านภาวะผู้นำ (X_9) ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_8) และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_3) สามารถอธิบายความผันแปรของความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลได้ร้อยละ 70 ($R^2 = 0.70$)

ตารางที่ 27 ความแปรปรวนในการพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล

แหล่งความแปรปรวน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
1. สมการถดถอย	14.91	1	14.91	189.06*	0.00
2. ความคลาดเคลื่อน	10.49	133	0.08		

* $p < .05$

จากตารางที่ 27 ความแปรปรวนในการพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล พบว่า ตัวแปรด้านภาวะผู้นำ (X_6) ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_8) และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_3) สามารถอธิบายความผันแปรของความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 28 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล

ตัวแปรพยากรณ์	<i>b</i>	<i>S.E.b</i>	<i>B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
1. ด้านภาวะผู้นำ (X_6)	0.45	0.06	0.38	6.81*	0.00
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_8)	0.29	0.06	0.24	4.07*	0.00
3. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_3)	0.23	0.05	0.19	3.66*	0.00

ค่าคงที่ 0.73

* $p < .05$

จากตารางที่ 28 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล พบว่า ด้านภาวะผู้นำ (X_6) มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอย เท่ากับ 0.45 หมายความว่า หากให้ความสำคัญเรื่องภาวะผู้นำ 1 หน่วย ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลจะเพิ่มขึ้น 0.45 หน่วย

ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_8) มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอย เท่ากับ 0.29 หมายความว่า หากให้ความสำคัญเรื่องการติดต่อสื่อสาร 1 หน่วย ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลจะเพิ่มขึ้น 0.29 หน่วย

ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_3) มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถ้อยเท่ากับ 0.23 หมายความว่า หากให้ความสำคัญเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 1 หน่วย ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลจะเพิ่มขึ้น 0.23 หน่วย

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{y} = 0.73 + 0.45 (\text{ภาวะผู้นำ}) + 0.29 (\text{การติดต่อสื่อสาร}) + 0.23 (\text{แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน})$$

$$\text{หรือ } \hat{y} = 0.73 + 0.45 (X_7) + 0.29 (X_8) + 0.23 (X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.38 (\text{ภาวะผู้นำ}) + 0.24 (\text{การติดต่อสื่อสาร}) + 0.19 (\text{แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน})$$

$$\text{หรือ } Z = 0.38 (Z_7) + 0.24 (Z_8) + 0.19 (Z_3)$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2559 โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*power 3.1.9.2 และใช้วิธีการแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยกำหนดขนาดโรงเรียนเป็นชั้น กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามขนาดชั้นโรงเรียน เป็นผู้บริหารรวม 7 คน ข้าราชการครูสายผู้สอนในสถานศึกษา รวม 128 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 135 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามการวิจัยจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) โดยสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน ประสบการณ์ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 1) ปัจจัยลักษณะองค์การ ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการใช้เทคโนโลยี 2) ปัจจัยลักษณะบุคคล ประกอบด้วย ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติในการทำงาน 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ด้านบรรยากาศองค์การ ด้านวัฒนธรรมองค์การ 4) ปัจจัยนโยบายการบริหารและปฏิบัติ ประกอบด้วย ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านภาวะผู้นำ และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ด้าน 1) ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ 2) ด้านประสิทธิภาพของการบริหารบุคคล 3) ด้านประสิทธิผลของการบริหารบุคคล 4) ด้านความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารบุคคล 5) ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .22-.90 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ระหว่าง .75-.92 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปผลการศึกษาดังกล่าวตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ระดับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ด้านประสิทธิผลของการบริหารบุคคล ด้านความพร้อมรับมือด้านการบริหารบุคคล ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านประสิทธิภาพของการบริหารบุคคล

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ กับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.36-0.77 ตัวแปรที่มีค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำกับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล โดยมีค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.77 รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสารกับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล และด้านทัศนคติในการทำงานกับด้านวัฒนธรรมองค์การ โดยมีค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.73 เท่ากัน ส่วนตัวแปรที่มีค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีกับด้านภาวะผู้นำ โดยมีค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .36

3. การพยากรณ์ความสำเร็จการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) พบว่า ด้านภาวะผู้นำ (X_1) เป็นตัวแปรแรก que เข้าสมการและสามารถอธิบายความผันแปรของความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลได้ร้อยละ 59 ($R^2 = 0.59$)

ตัวแปรที่เข้าสมการเป็นลำดับที่สอง ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_2) ทั้งตัวแปรด้านภาวะผู้นำ (X_1) และด้านการติดต่อสื่อสาร (X_2) สามารถอธิบายความผันแปรของความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลได้ร้อยละ 67 ($R^2 = 0.67$)

ตัวแปรที่เข้าสมการเป็นลำดับที่สาม ได้แก่ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_3) ทั้งตัวแปรด้านภาวะผู้นำ (X_1) ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_2) และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_3) สามารถอธิบายความผันแปรของความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลได้ร้อยละ 70 ($R^2 = 0.70$)

ได้สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ดีที่สุดในรูปสมการ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{y} = 0.73 + 0.45 (\text{ภาวะผู้นำ}) + 0.29 (\text{การติดต่อสื่อสาร}) + 0.23 (\text{แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน})$$

หรือ $\hat{y} = 0.73 + 0.45 (X_9) + 0.29 (X_8) + 0.23 (X_7)$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.38 (\text{ภาวะผู้นำ}) + 0.24 (\text{การติดต่อสื่อสาร}) + 0.19 (\text{แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน})$$

หรือ $Z = 0.38 (Z_9) + 0.24 (Z_8) + 0.19 (Z_7)$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากผลการศึกษาความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดและขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งถือเป็นมาตรการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจ โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล ทำให้สถานศึกษาเกิดความคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมายและระเบียบ อีกทั้งสถานศึกษามีแนวทางการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับนโยบาย แผนการ โครงการของสถานศึกษาภายใต้กรอบการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งมีการสร้างแผน โครงการความต่อเนื่องในการบริหารงานโดยที่ผู้บริหารเป็นผู้นำที่เป็นตัวอย่างและเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลผู้ปฏิบัติงาน ในส่วนของการได้มาซึ่งบุคคลนั้นผู้บริหารมีการวางแผน เกณฑ์อัตรา ระบุความต้องการของตำแหน่ง และมีการคัดเลือกสรรหาบุคคลที่ชัดเจน และมีข้อมูลแฟ้มประวัติข้าราชการ (ก.พ. 7) ที่ถูกต้อง ทันสมัย สามารถนำมาใช้ในการประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและมีความคุ้มค่า อีกทั้งมีการประเมินความดีความชอบ ซึ่งจะช่วยประเมินและทำให้ทราบว่าบุคคลมีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผล มีความคุ้มค่าและช่วยให้สถานศึกษามุ่งเป้าหมายและพันธกิจที่ตั้งไว้ และเป็นช่องทางในการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคคล เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานและเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง และเป็นการรักษาบุคคลและสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลที่ปฏิบัติงานมาอย่างดี นอกจากนี้ยังมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อและเทคโนโลยีที่จำเป็น ให้บุคคลในสถานศึกษามีความสะดวกในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนบุคคลให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยมีการส่งเสริมแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่บุคคลได้รับการสัมมนาหรือรับการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา

นอกจากนี้มีการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานศึกษาเพื่อความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล โดยผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานร่วมแสดงความยินดีในโอกาสสำคัญต่าง ๆ ของบุคคล เช่น การสำเร็จการศึกษา การได้เลื่อนตำแหน่ง การคลอดบุตร เป็นต้น สอดคล้องกับ มงคลชัย สมอุดร (2552) กล่าวว่า ตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดการประเมินความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547, หน้า 17) ได้กล่าวถึงการกำหนดและประเมินจากมาตรฐานความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในองค์การ 5 มิติ ได้แก่ 1) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ เป็นการที่องค์การมีนโยบาย แผนงาน ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การและจะต้องเป็นมาตรการด้านการบริหารบุคคลที่ดึงดูดและได้มาซึ่งบุคคล อีกทั้งมีกำหนดการใช้กำลังคน วิเคราะห์สภาพกำลังคนทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง 2) ประสิทธิภาพของการบริหารบุคคล เป็นกระบวนการสรรหา คัดเลือกบุคคล รวมถึงการเลื่อนขั้นตำแหน่ง การโยกย้ายบุคคลมีความเหมาะสมตลอดจนมีความคุ้มค่า โดยมีระบบฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ 3) ประสิทธิภาพของการบริหารบุคคล เป็นกระบวนการที่บุคคลจำเป็นต้องบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์การ จนเกิดความสำเร็จ ทั้งนี้ต้องมาจากการพึงพอใจของบุคคล ต่อแผนการ นโยบาย โครงการ บุคคลจะแสดงพฤติกรรมการทำงานออกมาเป็นไปในทางบวก 4) ความพร้อม ความรับผิดชอบด้านการบริหารบุคคล คือ การที่องค์การพร้อมจะรับผิดชอบต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตลอดจนการดำเนินการทางด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน และจะต้องมีความโปร่งใส ยุติธรรมในทุกขั้นตอนของการบริหารบุคคล และ 5) คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน องค์การมีนโยบาย แผนงาน โครงการที่คำนึงถึงความพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานบรรยากาศทำงาน ตลอดจนนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหาร การจัดสวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของสนอง มุตตะโสภา (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่า การศึกษาความสำเร็จของงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวมมีความสำเร็จอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า มีความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยพบว่า ความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของอรวรรณ เอี่ยมชาศรี (2552) ได้ศึกษาแรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

จากผลการศึกษาปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทุกปัจจัยและรายด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีกระบวนการการดำเนินงานที่มีจุดมุ่งหมาย และแนวทางเป็นไปในทางเดียวกัน โดยมีกำหนดโครงสร้างการทำงาน การจัดสายงาน การสรรหาคัดเลือก พร้อมทั้งแบ่งงานตามความเหมาะสมของบุคคล และกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อย่างเป็นทางการในสถานศึกษา อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้บุคคลในสถานศึกษาร่วมกำหนดนโยบาย การบริหารและปฏิบัติ มีการพัฒนาและสนับสนุนบุคคลในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคคล เข้าร่วมอบรมและศึกษาคูงาน พัฒนาศักยภาพตามความสนใจ เพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ มีการเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ โดยมีการเลื่อนขั้นเงินเดือน สนับสนุนการขอวิทยฐานะและเครื่องราชอิสริยาภรณ์เพื่อให้บุคคล มีความรู้สึกรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน รวมถึงให้การสนับสนุน การใช้เทคโนโลยีให้ระดับปฏิบัติการเพื่ออำนวยความสะดวก และสร้างบรรยากาศในสถานศึกษา ให้มีความพร้อม สะดวกในการปฏิบัติงานของบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถดำเนินการกิจของสถานศึกษาเป็นไปตามที่กำหนด บรรลุเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977) ได้เสนอแนวคิดปัจจัยการบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้องค์การเกิดความสำเร็จได้ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย 1) ปัจจัยลักษณะองค์การ ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการใช้เทคโนโลยี 2) ปัจจัยลักษณะบุคคล ประกอบด้วย ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติในการทำงาน 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย

ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร และ 4) ปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ประกอบด้วย ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านภาวะผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิ่งไผ่ แสงแก่นสาร (2558) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ แรงจูงใจ ทักษะคติในการทำงาน บรรยากาศองค์กร เทคโนโลยี และลักษณะงานที่ทำ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารจะต้องใช้แรงจูงใจ ส่งเสริม สนับสนุนสร้างความสัมพันธ์ภายในสถานศึกษาและใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นผลทำให้การดำเนินงานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะส่งผลให้การบริหารงานบุคคลบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของงามตา ธาณีวรรณ (2553) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ยโสธร พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านแรงจูงใจ และด้านการติดต่อสื่อสารส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ยโสธร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์กร ปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ กับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง โดยทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์กร ปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ กับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยลักษณะองค์กร ปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และศักยภาพอยู่เสมอ ทั้งในการศึกษา การเข้าร่วมเรียนหลักสูตรระยะสั้นของกระทรวง กรม ทั้งหน่วยงานทางภาครัฐ และเอกชน เพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพความรู้ ความสามารถให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ให้เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ คิดไกล มองกว้าง และมีการนำความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาในสถานศึกษา โดยการกำหนดโครงสร้าง เป้าหมายของสถานศึกษาให้ทันสมัย สามารถทำให้นัก

ยอมรับและยินดีร่วมปฏิบัติงาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี เป็นตัวแบบให้บุคคลเกิดทัศนคติในการทำงาน และจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษา ทำให้สามารถบริหารจัดการเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของเต็มดวง จ้างงค์ (2550) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของงามตา ธานีวรรณ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาโยธิน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านแรงจูงใจ และด้านการติดต่อสื่อสารกับประสิทธิผล โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาโยธินทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของสนอง มุตตะโสภาก (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุรินทร์ เขต 1 พบว่า ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา กับการสำเร็จในการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. สมการพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผล มีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยเรียงอันดับจากปัจจัยที่พยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำ (X_9) ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_8) และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_7) ปัจจัยทั้ง 3 ตัว รวมกันสามารถพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ร้อยละ 70.00 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ผู้วิจัยอภิปรายปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ ดังต่อไปนี้

3.1 ด้านภาวะผู้นำ สามารถร่วมพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ

กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) พระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548) และกฎ ข้อบังคับ ระเบียบต่าง ๆ ที่ตามมาอีกมากมาย ผู้บริหารจำเป็นต้องเตรียมการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ภาวะผู้นำถือเป็นสิ่งสำคัญต่อการบริหาร ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ผลักดันให้สถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย ผู้บริหารเปรียบเสมือนตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวสู่ความสำเร็จ เพื่อผลดีต่อสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการจัดประชุม อบรม แลกเปลี่ยนและพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารอยู่เสมอ รวมทั้งมีการศึกษาดูแล แลกเปลี่ยนระหว่างโรงเรียน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีแนวทางการบริหารงานมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของธีรภาพ นาราช (2557) ได้ศึกษา การศึกษาสภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำส่งผลต่อการบริหาร เนื่องจากผู้บริหารและครูมีความเชื่อมั่นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงาน เป็นผู้ที่จะต้องนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ ประกอบด้วย มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางในการพัฒนา อย่างเป็นรูปธรรม คิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนางานอยู่เสมอ มีการพัฒนาตนเองให้สามารถพัฒนางาน ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการจัดการคนทำงาน สามารถใช้เทคโนโลยี ในการปฏิบัติและบริหารจัดการ มีความสามารถประสานงาน โน้มน้าวให้ผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติในสิ่งที่ ถูกต้อง เพื่อความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของงามตา ธาณิวรรณ (2553) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ยโสธร พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ยโสธร ได้ร้อยละ 34.90 สอดคล้องกับงานวิจัยของมัทนา ศรีโยธา (2550) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ได้ร้อยละ 43.60

3.2 ด้านการติดต่อสื่อสาร สามารถพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการประสานงานของ บุคคลในสถานศึกษาให้มีเป้าหมายและไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นหากไม่มีการติดต่อสื่อสารที่มี

ประสิทธิภาพ ก็ยากที่สถานศึกษาจะบรรลุประสิทธิผล สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีการติดต่อสื่อสารที่มีรูปแบบที่ชัดเจน คือ ถ้าเป็นการติดต่อสื่อสาร ระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 กับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จะมีการติดต่อสื่อสารในรูปแบบที่ผู้บังคับบัญชาบอกให้ปฏิบัติ ประกอบไปด้วย คำสั่ง ระเบียบข้อบังคับ นโยบาย แผนงาน คำสั่งราชการ และหนังสือทางราชการ ภายในเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อใช้ประกอบการปฏิบัติงานต่าง ๆ และกำกับให้เกิดผลความสำเร็จ ของงาน ส่วนการติดต่อสื่อสารกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูในสถานศึกษาจะเป็น การติดต่อสื่อสาร ที่ประกอบไปด้วย คำสั่งระเบียบข้อบังคับ นโยบาย แผนงาน คำสั่งราชการ และหนังสือทางราชการภายในสถานศึกษานั้น ๆ หรือมีการติดต่อสื่อสารในรูปแบบลักษณะ การตัดสายบังคับบัญชา คือ เป็นการติดต่อสื่อสารแบบการประสานงานหรือการทำงานเป็นทีม แลกเปลี่ยนข่าวสารกันภายในสถานศึกษา

นอกจากนั้นมีหน่วยศึกษานิเทศก์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 สนับสนุน ติดตาม ส่งเสริม และรับนโยบายใหม่จากผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามากระจายข่าว ให้ข้อมูลแก่ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายผู้สอน ทำให้ทราบนโยบายการบริหาร รวมถึงการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องดำเนินการ สนับสนุน กระตุ้นทำให้เกิดปัจจัยที่ส่งผลดังกล่าวเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของงามตา ธาณิวรรณ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ยโสธร พบว่า ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร สามารถ พยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ยโสธร ได้ร้อยละ 34.90 โดยพบว่า การติดต่อสื่อสารสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ยโสธรได้ เนื่องจาก การติดต่อสื่อสารเป็นตัวเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล ทั้งการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารต่อผู้ปฏิบัติงาน หรือการติดต่อสื่อสารระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง ถือเป็น การสื่อสาร ประสานงาน หรือการทำงานเป็นทีมให้มีการแลกเปลี่ยน ข่าวสาร ความคิดเห็นระหว่างผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความสนิทสนมและไว้วางใจผู้บริหารมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของโสภณ ม่วงทอง (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยการติดต่อสื่อสาร มีอิทธิพลทางตรง เชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ Milton (1981) ได้กล่าวถึงแบบจำลองของพฤติกรรมองค์การ ไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นบทบาทที่สำคัญในการปรับพฤติกรรมของบุคคล กลุ่ม องค์การ โดยผ่าน กระบวนการติดต่อสื่อสาร

3.3 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารงานให้ประสบความสำเร็จผู้บริหารไม่สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ถ้าหากขาดบุคคลหรือสมาชิกที่ร่วมปฏิบัติงานในสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรอบรู้ เข้าใจถึงแรงจูงใจที่สามารถใช้ป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้บุคคลปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีการดำเนินงานส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ทั้งผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งในด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สนับสนุน โครงการพัฒนาส่งเสริมศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา มีการสรรหาบุคคล โดยการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก และการเลือกสรรบุคคลก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง เป็นการดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ด้วยกระบวนการที่ถูกต้อง โปร่งใส ตลอดจนมีการจัดสัมมนาอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ตั้งแต่ตำแหน่งแรกของการปฏิบัติงาน กล่าวคือ มีการปฐมนิเทศและโครงการอบรมพัฒนาศักยภาพ ตำแหน่ง ครูผู้ช่วยอย่างเข้มข้น มีการจัดสัมมนาและอบรมข้าราชการครูและผู้บริหารอยู่เสมอ ตลอดจนส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงาน รวมถึง กำกับ ติดตามดูแล ประเมินผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ มีการรายงานผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองรายบุคคล (Self assessment report: SAR) ในทุกภาคเรียน มีการส่งเสริมศักยภาพในการเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ สนับสนุนให้มีการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน นับว่าเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลในสถานศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษา ควรดำเนินการไปอย่างต่อเนื่อง ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น เพื่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิ่งไผ่ แสงแก่นสาร (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า แรงจูงใจสามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ร้อยละ 72.70 สอดคล้องกับงานวิจัยของงามตา ธานีวรรณ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ยโสธร พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ยโสธร ได้ร้อยละ 34.90 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรรพรรณ เอียนชาติศรี (2552) ได้ศึกษาแรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล

ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร พบว่า แรงจูงใจของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างองค์การ ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แต่เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า สถานศึกษามีการประชุมวางแผนปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ กับหัวหน้าฝ่ายทุกฝ่ายทุกครั้ง ยังมีปฏิบัติน้อย ควรส่งเสริมให้สถานศึกษามีการประชุมกลุ่มย่อยสำหรับหัวหน้าฝ่ายทุกฝ่าย เพื่อการวางแผนและตัดสินใจร่วมกัน รวมทั้งหารือการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาเป็นประจำสม่ำเสมอ โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นคนขับเคลื่อนให้มีการประชุม การปฏิบัติงานดังกล่าว เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปแนวทางเดียวกัน เมื่อได้ข้อสรุปของกลุ่มย่อย ๆ จากหัวหน้าฝ่ายทุกฝ่ายแล้ว ก็สามารถนำเสนอในที่ประชุมครูประจำเดือนเพื่อให้ทราบโดยทั่วกัน พร้อมให้มีการเสนอแนะเพิ่มเติมในที่ประชุม

2. ด้านการใช้เทคโนโลยี ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แต่เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า สถานศึกษาได้ใช้งานระบบการสื่อสารทางไกลผ่านดาวเทียมในการจัดการเรียนการสอน ยังมีปฏิบัติน้อย ควรส่งเสริมให้สถานศึกษาที่มีการขาดแคลนครู หรือมีครูไม่ตรงตามสายการสอน ตามวิชาเอกได้ใช้งานระบบการสื่อสารทางไกลผ่านดาวเทียมในการจัดการเรียนการสอน เพื่อเป็นตัวของครูในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ให้นักเรียนได้รับความรู้และประโยชน์จากการสื่อสารทางไกลผ่านดาวเทียม

3. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แต่เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า สถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ยังมีปฏิบัติน้อย ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคคลได้รับการยกย่อง กล่าวเชิดชู ประกาศเกียรติคุณ เมื่อบุคคลมีการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

ให้เป็นที่ยอมรับ และผู้บริหารสถานศึกษาควรให้กำลังใจหรือแสดงออกถึงการยอมรับ
ในความสามารถเพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

4. ด้านทัศนคติในการทำงาน ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
แต่เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า บุคลากรมีความรู้สึกในเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน ยังมีปฏิบัติน้อย
ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความรู้สึกให้บุคคลในสถานศึกษาเกิดความรู้สึกเป็น
ส่วนหนึ่ง พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานและเสียสละ ทั้งนี้ความรู้สึกดังกล่าวสามารถสร้างได้โดยผู้บริหาร
สถานศึกษาสร้างทัศนคติเชิงบวกของบุคคลในการปฏิบัติงานโดยการสนับสนุน ส่งเสริมและ
ให้ความช่วยเหลือบุคคลในการปฏิบัติงานเมื่อบุคคลปฏิบัติงานออกมาได้ดี ก็ควรตอบแทน
เป็นคำชมเชย ยกย่อง เป็นต้น

5. ด้านบรรยากาศองค์การ ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แต่เมื่อพิจารณา
รายชื่อ พบว่า ชุมชนมีความพร้อมด้านการเป็นแหล่งการเรียนรู้ให้กับสถานศึกษา ยังมีปฏิบัติน้อย
ควรส่งเสริมให้สถานศึกษาและชุมชนควรสร้างความสัมพันธ์เกื้อกูลซึ่งกันและกัน ในด้านการศึกษา
โดยการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ของชุมชนและสถานศึกษาซึ่งถือเป็นแหล่งการเรียนรู้ท้องถิ่น
โดยอาศัยข้อมูลประวัติท้องถิ่นจากชุมชนหรือคนในชุมชน เพื่อเป็นแหล่งความรู้สำหรับนักเรียน
ในชุมชน

6. ด้านวัฒนธรรมองค์การ ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แต่เมื่อพิจารณา
รายชื่อ พบว่า บุคลากรภายในสถานศึกษามีค่านิยมและอุดมการณ์ไปในทิศทางเดียวกัน ยังมีปฏิบัติน้อย
ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
และเปิดโอกาสให้บุคคลในสถานศึกษาร่วมกำหนดและสร้างนโยบาย เสนอแนะ แสดงความคิดเห็น
ของนโยบายหรือเป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งจะต้องแจ้ง
นโยบาย เป้าหมายให้บุคคลทราบโดยทั่วกัน

7. ด้านการกำหนดนโยบาย ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แต่เมื่อพิจารณา
รายชื่อ พบว่า สถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการได้สอดคล้องกับบริบทชุมชนและสังคม
ยังมีปฏิบัติน้อย ควรส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปีให้สอดคล้องกับ
บริบทของชุมชน โดยในแผนการปฏิบัติควรจะต้องมีชุมชนหรือหน่วยงานอื่น ๆ ในชุมชนเข้าไปร่วม

ดำเนินงานจัดกิจกรรม ร่วมดำเนินงานปฏิบัติงาน ส่งเสริม สนับสนุนซึ่งกันและกันทั้งจากสถานศึกษา และชุมชน

8. ด้านการติดต่อสื่อสาร ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แต่เมื่อพิจารณา รายชื่อ พบว่า สถานศึกษามีความสามารถในการให้ข้อมูลข่าวสารกับบุคลากรได้อย่างรวดเร็ว ยังมีปฏิบัติน้อย ควรส่งเสริมให้สถานศึกษามีการให้ข้อมูลข่าวสารกับบุคคลหลายช่องทาง ซึ่งจากเดิม อาจจะต้องทำบันทึกข้อความหรือหนังสือเวียนเพื่อแจ้งให้บุคคลทราบ ซึ่งทำให้เกิดความล่าช้า ในการรับรู้ข่าวสาร สถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ประโยชน์จากสื่อสังคมออนไลน์ ในการกระจายข่าวสารให้บุคคลในสถานศึกษาได้รับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็วและทันเวลา สำหรับเรื่องที่เร่งด่วนหรือเรื่องที่จะต้องปฏิบัติงานทันที

9. ด้านภาวะผู้นำ ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แต่เมื่อพิจารณา รายชื่อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน อยู่เสมอ ยังมีปฏิบัติน้อย ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศ ติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเอง อย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีกัลยาณมิตรที่ดี คือ มีการให้ความช่วยเหลือ แนะนำ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงาน เพื่อไม่ให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเป็นเชิงลบต่อการจะได้รับนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีข้อเสนอแนะ สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อเก็บข้อมูลในเชิงลึกกับสถานศึกษาที่มีขนาดและ คุณภาพที่แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา

2. ควรมีการศึกษาวิจัยตัวแปรอื่น ๆ เช่น การจัดการองค์การและการบริหาร ความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ทราบความสัมพันธ์และเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาต่อไป

บรรณานุกรม

- กนกพร ฉันทนารุ่งศักดิ์. (2553). การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จของระบบการเรียนการสอน
อีเลิร์นนิ่ง สำหรับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต,
สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
กรมวิชาการ. (2543). แนวทางการบริหาร โรงเรียน การปฏิรูปการเรียนรู้ โครงสร้างการปฏิรูป
การเรียนรู้. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไข
เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546 ก). คู่มือการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ:
องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546 ข). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ
พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). พระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547.
กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย
(พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กษมา ศรีสุวรรณ. (2556). ปัญหาและแนวโน้มการจัดการศึกษาไทยในอนาคต. เข้าถึงได้จาก
<http://toyphd2013.blogspot.com>
- กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- งามตา ธานีวรรณ. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษายโสธร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทวีพรี้น.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ:
บุคพอยท์.

- จารุวรรณ นรพรหม. (2557). การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- จิรวัดน์ ฟ้ากระจ่าง. (2554). ปัจจัยวัฒนธรรม โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- จุฑามาส ไชยชมภู. (2558). ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ชนัญชิตา ม่วงทอง. (2559). ความสัมพันธ์เชิงปรากฏการณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เต็มดวง จำนงค์. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2550). องค์การและการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีรภาพ นาราช. (2557). การศึกษาสภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- นาวาวิ ยามา. (2553). แรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- นิตยา นิลรัตน์. (2547). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- ปัทมา พุทธแสน. (2553). *สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2547). *ครูปริทัศน์*. กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯการพิมพ์.
- ปิยะวัฒน์ ศรีไสว. (2554). *การศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2544). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พรทิพย์ เอี่ยมมาลา. (2556). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พรทิภา จันทสร. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *บทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจในประเทศไทยกับกลยุทธ์ Six Sigma*. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 13(19), 66-81.
- เพชร กล้าหาญ. (2552). *การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ไพฑูริย์ ศรีฟ้า. (2548). *การจัดนวัตกรรมการและเทคโนโลยีสารสนเทศ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- ภักศจิ ปัญญาพิชน์. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัทรกร เนียมแดง. (2552). *ปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ภาคภูมิ ภูมิศาสตร์. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. งานนิพนธ์การศึกษาหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5).* ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี.
- มงคลชัย สมอุดร. (2552). *รายงานการวิจัย: แบบจำลองระบบคุณภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.*
- มัทนา ศรีโยธา. (2550). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- มณีนรัตน์ สุไลมานดี. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- มนตรี สังข์โต. (2554). *สภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- มยุรา ไชยโส. (2558). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- มยุรีย์ แพร่หลาย. (2554). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2532). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร หน่วยที่ 8-15 (พิมพ์ครั้งที่ 15).* กรุงเทพฯ: นนทบุรี.
- ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา. (2555). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*

- วัลลพ สงวนนาม. (2552). บทบาทของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิฑูรย์ สีแดง. (2553). ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- วินัย เกื้อกูล. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับเขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วลีภรณ์ จงแก้ววัฒนา. (2553). การศึกษาการบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรครูของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2551). หลักการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- สนอง มุตตะโสภณ. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีนครินทร์.
- สัลมาน สะบุญดี. (2551). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สฎายุ ชีระวนิชตระกูล. (2553). การบริหารงานบุคคลทางการศึกษา. ชลบุรี: เก็ทกู๊ดครีเอชั่น.
- สร้อยสน นพภรณ์. (2554). สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังในการบริหารงานบุคคลในยุคปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. (2555). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555. นนทบุรี: พี.พี.เอส. กิจเจริญ.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. (2559). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559*. นนทบุรี: พี.พี.เอส. กิจเจริญ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). *การประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานบริหารกลาง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุพัตรา สุภาพ. (2546). *สังคมวิทยา* (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ แนวคิดและทฤษฎี* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุริยา สว่างบุญ. (2550). *การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอน ในช่วงชั้นที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2542). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- โสภณ ม่วงทอง. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิชาติ เมฆบังวัน. (2555). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารการศึกษาระดับอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อมร ชูรักษ์. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเกาะสมุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรรณพ เอียนชาติ. (2552). *แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- Best, J. W., & Kahn, V. (1993). *Research in education* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Borden, V. M. H., & Banta, T. W. (1994). *Using performance indicators to guide strategic decision making*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Boselie, P., & Paauwe, J. (2005). *Human resource function competencies in european Competencies*. *Personnel Review*, 34(5), 550.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Genc, K. Y. (2014). *Environmental factors affecting human resources management activities of turkish large firms*. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v9n11p102>
- Gibson, J. L., John, M. L., & James, H. D. (1982). *Organization: Behavior structure and process* (4th ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Green, C. N. (1972). The satisfaction-performance controversy: New developments and their implication. *Business Horizon*, 12(5), 11-22.
- Hodge B. J., & Anthony, W. P. (1991). *Organization theory* (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Hoy, C. K., & Miskel. W. G. (1982). *Educational administration*. New York: Randon House.
- Katz, D., & Stotland, E. (1957). *Preliminary statement of a theory of attitude structure and change*. New York: John Wiley & Sons.
- Kirkpatrick, S. A., & Locke, E. A. (1996). Direct and indirect effects of three cores charismatic leadership component on performance and attitudes. *Journal of Applied psychology*, 81(1), 36-51.
- Likert, R. (1987). *Leadership and organization performance, new patterns of management*. Tokyo: McGraw-Hill.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. New York: D. Van Nostrand.
- Milton, C. R. (1981). *Human behavior in organization: Three levels of behavior*. London: Prentice Hall International.
- Punia, M. (2015). *A comprehensive review of factors influencing HRM practices in manufacturing industries*. Retrieved from <http://www.jmeit.com>
- Robbins, S. P. (1998). *Essentials of organization behavior* (4th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Runyon, R. P. (1996). *Fundamentals of behavioral statistics*. New York: McGraw-Hill.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Pacific Palisades, CA: Goodyear.

Steers, R. M., & Porter, W. L. (1977). *Introduction to organizational behavior* (2nd ed.). Illinois: Foresman.

Steers, R. M., Ungson, G. R., & Mowday, R. T. (1997). *Managing effective organizations: An Introduction*. Boston: Kent.

Stuart-Kotze, R., & Robin, R. (1999). *Success guide to managerial achievement*. Virginia: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ ๖๒๑๘/ว ๒๔๔

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงย่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวกัญญาพร โจนระตระกูล นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในความควบคุมดูแลของ ดร.เอกวิทย์ โทปุรินทร์ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ ๐-๓๘๓๕-๓๔๘๖ โทรสาร ๐-๓๘๓๔-๕๘๑๑

ผู้วิจัยโทร. ๐๕๕-๔๑๕-๖๗๒๕

(สำเนา)

ที่ ศธ ๖๒๑๘/ว ๑๒๑๒

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวกัญญาพร โจนระตระกูล นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในความควบคุมดูแลของ ดร.เอกวิทย์ โทปุรินทร์ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้จากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ ๐-๓๘๓๕-๓๔๘๖ โทรสาร ๐-๓๘๓๔-๕๘๑๑

ผู้วิจัยโทร. ๐๕๕-๔๑๕-๖๗๒๕

(สำเนา)

ที่ ศธ ๖๒๑๘/ว ๑๒๑๒

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวกัญญาพร โจนระตระกูล นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในความควบคุมดูแลของ ดร.เอกวิทย์ โทปุรินทร์ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ ๐-๓๘๓๕-๓๔๘๖ โทรสาร ๐-๓๘๓๔-๕๘๑๑

ผู้วิจัยโทร. ๐๕๕-๔๑๕-๖๗๒๕

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งสิ้น 95 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จำนวน 49 ข้อ
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จของการบริหารบุคคลในสถานศึกษา จำนวน 41 ข้อ
2. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความต้องการข้อเท็จจริงเพื่อเป็นประโยชน์ทางการวิจัย การตอบแบบสอบถามจะไม่กระทบกระเทือนการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด ข้อมูลนี้ผู้วิจัยต้องการนำไปศึกษาเพื่อเป็นประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น เพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์ของการวิเคราะห์ข้อมูลขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำให้ครบทุกข้อทั้งสามตอน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านผู้เชี่ยวชาญด้วยดี
3. ในการตอบคำถามโปรดพิจารณารายการในแต่ละคำถาม แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียง 1 ช่อง

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์
นางสาวกัญญาพร โคจรตระกูล
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เกี่ยวกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ
 1. ชาย 2. หญิง
2. อายุ
 1. 20-30 ปี
 2. 31-40 ปี
 3. 41-50 ปี
 4. 51 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
 2. ปริญญาตรี
 3. ปริญญาโท
 4. ปริญญาเอก
4. ตำแหน่ง
 1. ผู้บริหารสถานศึกษา
 2. ข้าราชการครูสายผู้สอน
5. ประสบการณ์ในการทำงาน
 1. น้อยกว่า 5 ปี
 2. 5-10 ปี
 3. 11-15 ปี
 4. มากกว่า 15 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล
ในสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่แสดงระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติหรือมีการปฏิบัติ
ในแต่ละพฤติกรรมของผู้บริหารตามความเป็นจริง โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ของการบริหารงานบุคคล	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ปัจจัยลักษณะองค์การ						
ด้านโครงสร้างองค์การ						
1	สถานศึกษามีการกำหนดแบบแผนในการดำเนินการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน					
2	สถานศึกษามีคำสั่งแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน					
3	สถานศึกษามีการกระจายอำนาจการบริหารออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ ตามความเหมาะสม					
4	สถานศึกษามีการกำหนดภาระงานของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน					
5	สถานศึกษามีการประชุมวางแผนปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ กับหัวหน้าฝ่ายทุกฝ่ายทุกครั้ง					
6	สถานศึกษากำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้ในระดับสูง					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ของการบริหารงานบุคคล	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการใช้เทคโนโลยี						
7	บุคลากรภายในสถานศึกษาสามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานอื่น ๆ ได้อย่างดี					
8	บุคลากรภายในสถานศึกษาสามารถสืบค้นข้อมูล ความรู้ และติดต่อสื่อสารผ่านระบบอินเทอร์เน็ตได้ดี					
9	สถานศึกษาได้ใช้งานระบบการสื่อสารทางไกลผ่านดาวเทียมในการจัดการเรียนการสอน					
10	การติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษามีความสะดวกรวดเร็ว มีคุณภาพ					
11	ระบบอินเทอร์เน็ตภายในสถานศึกษามีคุณภาพ รวดเร็ว					
12	สถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้บุคลากรด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างเพียงพอ					
ปัจจัยลักษณะบุคคล						
ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน						
13	สถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร เพื่อเป็นแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
14	ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน มักจะกล่าวยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานโดยอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อสถานศึกษา					
15	ผู้ที่ปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมอย่างทุ่มเทจนเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา จะได้รับการพิจารณาความดีความชอบ					
16	สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ส่งผลงานเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ					
17	สถานศึกษาร่วมแสดงความยินดี ในโอกาสสำคัญต่าง ๆ ของบุคลากร เช่น สำเร็จการศึกษา คลอดบุตร เป็นต้น					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ของการบริหารงานบุคคล	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านทัศนคติในการทำงาน						
18	บุคลากรมีความรู้สึกในเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน					
19	บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน					
20	บุคลากรมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน					
21	บุคลากรมีความผูกพันกับสถานศึกษา					
22	บุคลากรผ่านการอบรม และถูกปลูกฝังให้มี เจตคติที่ดีในการประกอบอาชีพ					
ปัจจัยสภาพแวดล้อม						
ด้านบรรยากาศองค์การ						
23	สถานศึกษาและชุมชนมีความปลอดภัย					
24	สถานศึกษามีความพร้อมด้านอาคารเรียนและ ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ					
25	ชุมชนมีความพร้อมด้านการเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับ สถานศึกษา					
26	สถานศึกษาและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดหางบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ในการจัดการเรียนการสอน					
27	บุคลากรภายในสถานศึกษาได้รับการส่งเสริมและ สนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน					
28	บุคลากรภายในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ในการปฏิบัติงาน					
ด้านวัฒนธรรมองค์การ						
29	สถานศึกษามีรูปแบบการปฏิบัติที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง มายาวนาน					
30	สถานศึกษาหล่อหลอมให้บุคลากรทุกคนให้เห็น ความสำคัญของเป้าหมายของสถานศึกษา					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ ของการบริหารงานบุคคล	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
31	บุคลากรภายในสถานศึกษามีค่านิยมและอุดมการณ์ ไปในทิศทางเดียวกัน					
32	บุคลากรภายในสถานศึกษา รัก และศรัทธาต่อสถานศึกษา ที่สังกัด					
33	บุคลากรภายในสถานศึกษาปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสำเร็จ ของงานเป็นสำคัญ					
ปัจจัยสภาพแวดล้อม						
ด้านการกำหนดเป้าหมาย						
34	สถานศึกษามีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม					
35	สถานศึกษาวิเคราะห์สภาพขององค์กรเพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) ทุกครั้ง ในการวางแผนกลยุทธ์					
36	สถานศึกษากำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของ องค์กร					
37	สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับ ความต้องการของชุมชน					
38	สถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการได้สอดคล้องกับ บริบทของชุมชน และสังคม					
ด้านการติดต่อสื่อสาร						
39	สถานศึกษามีวิธีการในการติดต่อสื่อสารกับบุคคล ในสถานศึกษาอย่างหลากหลาย					
40	สถานศึกษาสามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคลในสถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
41	สถานศึกษามีความสามารถในการให้ข้อมูลข่าวสารกับ บุคลากร ได้อย่างทั่วถึง					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ของการบริหารงานบุคคล	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
42	สถานศึกษามีความสามารถในการให้ข้อมูลข่าวสารกับบุคลากรได้อย่างรวดเร็ว					
43	บุคลากรภายในสถานศึกษาได้รับข้อมูลข่าวสารไปในทิศทางเดียวกัน					
ด้านภาวะผู้นำ						
44	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ					
45	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถชักจูง โน้มน้าวใจให้ผู้ร่วมงานมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน					
46	ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานการปฏิบัติของผู้ร่วมงานอยู่เสมอ					
47	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน					
48	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประสานงานกับบุคคล และหน่วยงานอื่นๆ					
49	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่แสดงระดับการปฏิบัติในแต่ละด้านของสถานศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของท่านตามความเป็นจริง โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- | | | |
|---|---------|-----------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีระดับการปฏิบัติมาก |
| 3 | หมายถึง | มีระดับการปฏิบัติปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีระดับการปฏิบัติน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด |

ข้อ	ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์						
50	สถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย แผนงาน และมาตรการการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน					
51	สถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย แผนงาน และมาตรการการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา					
52	สถานศึกษาดำเนินการตามนโยบาย แผนงานและมาตรการการบริหารงานบุคคลได้บรรลุตามวัตถุประสงค์					
53	สถานศึกษามีแผนการบริหารกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา					
54	สถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังคนในอนาคตที่อาจเกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อไม่ให้กระทบต่อการจัดการศึกษา					
55	สถานศึกษามีนโยบายในการสร้างแรงจูงใจภายในและภายนอก					

ข้อ	ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
56	สถานศึกษาสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลเกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร					
ประสิทธิภาพของการบริหารบุคคล						
57	สถานศึกษาของท่านใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงานบุคคล					
58	สถานศึกษาของท่านมีกระบวนการสรรหาคัดเลือกโดยใช้ฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย ประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล					
59	สถานศึกษาของท่านมีการบรรจุแต่งตั้ง โดยใช้ฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย ประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล					
60	สถานศึกษาของท่านมีการพัฒนา โดยใช้ฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย ประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล					
61	สถานศึกษาของท่านมีการเลื่อนขั้นตำแหน่ง โดยใช้ฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย ประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล					
62	สถานศึกษาของท่านมีการโยกย้าย โดยใช้ฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย ประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล					
63	สถานศึกษาของท่านมีการปรับปรุงข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ					
64	สถานศึกษาของท่านนำข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากรมาใช้ประกอบการตัดสินใจด้านต่าง ๆ					

ข้อ	ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
65	สถานศึกษาของท่านจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากรได้อย่างหลากหลายรูปแบบและมีความทันสมัย					
ประสิทธิผลของการบริหารบุคคล						
66	ท่านมีความพึงพอใจต่อนโยบายของสถานศึกษา					
67	ท่านมีความพึงพอใจต่อแผนงานของสถานศึกษา					
68	ท่านมีความพึงพอใจต่อมาตรการด้านการบริหารบุคคลงานของสถานศึกษา					
69	ท่านมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่และความสำเร็จจากการปฏิบัติงานของท่าน					
70	สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อตามความสนใจ					
71	สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานด้านต่าง ๆ					
72	สถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม ให้การช่วยเหลือแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด					
73	สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ					
74	สถานศึกษารายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรนำไปตนและพัฒนางานต่อไป					
75	บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร					
ความพร้อม ความรับผิดชอบด้านการบริหารบุคคล						
76	สถานศึกษากำหนดผู้รับผิดชอบงานวินัยของบุคลากรอย่างชัดเจน					

ข้อ	ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
77	การบริหารงานบุคคลากรของสถานศึกษาของท่านมีความโปร่งใสและยุติธรรม					
78	สถานศึกษาของท่านบริหารบุคคลโดยใช้หลักคุณธรรมเป็นสำคัญ					
79	สถานศึกษาของท่านบริหารบุคคลโดยใช้หลักนิติธรรมเป็นสำคัญ					
80	สถานศึกษาของท่านบริหารบุคคลโดยคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชนเป็นสำคัญ					
81	สถานศึกษาของท่านบริหารบุคคลโดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล					
คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน						
82	สถานศึกษาพัฒนาสภาพแวดล้อมให้มีความสะอาดสวยงาม และปลอดภัยอยู่เสมอเป็นที่พึงพอใจของบุคลากร					
83	สถานศึกษาวางระบบการทำงานที่มีคุณภาพให้เป็นที่พึงพอใจของบุคลากร					
84	สถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน					
85	สถานศึกษาสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ อำนวยความสะดวกด้านเทคโนโลยีกับบุคลากรอย่างเพียงพอและทั่วถึง					
86	บุคลากรมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน					
87	สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ					

ข้อ	ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
88	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้และต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างต่อเนื่อง					
89	ผู้บริหารและบุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอยู่เสมอ					
90	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและผู้บริหารได้ร่วมพบปะสังสรรค์กันในโอกาสต่าง ๆ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

ตารางที่ 29 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นของเครื่องมือการวิจัย

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.60	26	.68
2	.70	27	.40
3	.47	28	.51
4	.51	29	.34
5	.63	30	.64
6	.61	31	.48
7	.56	32	.71
8	.37	33	.63
9	.66	34	.72
10	.74	35	.73
11	.68	36	.43
12	.66	37	.72
13	.84	38	.71
14	.75	39	.68
15	.49	40	.79
16	.52	41	.71
17	.69	42	.84
18	.83	43	.42
19	.68	44	.72
20	.76	45	.84
21	.80	46	.77
22	.71	47	.76
23	.30	48	.76
24	.54	49	.83
25	.50	50	.80

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
51	.77	71	.22
52	.75	72	.82
53	.90	73	.82
54	.82	74	.79
55	.71	75	.52
56	.46	76	.71
57	.57	77	.71
58	.79	78	.71
59	.81	79	.47
60	.74	80	.65
61	.69	81	.69
62	.60	82	.55
63	.54	83	.60
64	.76	84	.67
65	.53	85	.62
66	.55	86	.73
67	.67	87	.77
68	.83	88	.70
69	.43	89	.67
70	.51	90	.84

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 (ข้อที่ 1-49) เท่ากับ .84

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 3 (ข้อที่ 50-90) เท่ากับ .89

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .87