

ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

Administrative Factors Affecting the Effectiveness of Personnel Management in Schools

Under the Office of Secondary Educational Service Area Sakon Nakhon

อัครเดช อัครรัชพงษ์¹ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร² รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไธล³

Thumrongdej Thumrongratchapong¹ Dr.Yaovalak Sutacort² Asst. Prof. Dr.Tawatchai Pilai³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับ เปรียบเทียบ ศึกษาความสัมพันธ์ และศึกษาอำนาจพยากรณ์ของ ปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน และหาแนวทางการพัฒนาปัจจัย ทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 338 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 97 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 45 คน และครูผู้สอน จำนวน 196 คน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร ของโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.99 และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 และแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบเอฟ (F – test) การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด
2. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด
3. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน

และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ปัจจัยทางการบริหาร ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล

¹ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

¹Master of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

^{2,3}อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

^{2,3}Course teacher in Master of Education Program And Doctor of Philosophy Program in Educational Program Sakon Nakhon Rajabhat University

*ผู้ติดต่อ, อีเมลล์: อัครเดช อัครรัชพงษ์, thumrongdej@gmail.com

รับเมื่อ 30 กันยายน 2564 แก้ไข 16 พฤศจิกายน 2564 ตอรับ 19 พฤศจิกายน 2564

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนโดยรวม อยู่ในระดับสูง ($r = 0.863$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน จำนวน 6 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างสถานศึกษา (X_7) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_5) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) และด้านการติดต่อสื่อสาร (X_9) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_8) และด้านงบประมาณ (X_3) โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 79.00 เขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้ $Y' = 0.53 + 0.45 X_7 + 0.16 X_5 + 0.13 X_1 - 0.16 X_9 + 0.19 X_8 + 0.11 X_3$ และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ $Z' = 0.48 Z_{X7} + 0.17 Z_{X5} + 0.14 Z_{X1} - 0.19 Z_{X9} + 0.20 Z_{X8} + 0.12 Z_{X3}$

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเสนอแนะไว้ 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการมีภาวะผู้นำให้ครูและผู้บริหารควรมีการพัฒนาความก้าวหน้าทางตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ ด้านงบประมาณ ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอในการดำเนินงานในแต่ละฝ่าย และควรมีงบการซ่อมบำรุง จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรมีการใช้เทคโนโลยีในการรับส่งข้อมูลการสื่อสารที่หลากหลาย และควรมีการไปศึกษาดูงานองค์กรที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านเทคโนโลยี ด้านโครงสร้างสถานศึกษา ควรจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม และควรมีการจัดระบบแบบแผนโครงสร้างที่ชัดเจนเพื่อการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในทุกด้าน และควรมีระเบียบการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ที่การพัฒนาบุคลากรให้มีความมาตรฐาน และด้านการติดต่อสื่อสาร ควรรับฟังสภาพปัญหาของครูที่พบในการปฏิบัติงาน และควรมีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่หลากหลายเพื่อประชาสัมพันธ์รับทราบข้อมูลที่ตรงกัน

ABSTRACT

The purposes of this research were: to examine the level of Administrative Factors and Effectiveness of Personnel Management in Schools; to compare Administrative Factors and Effectiveness of Personnel Management in Schools with different position, school sizes and work experience; to find out the relationship between Administrative Factors and Effectiveness of Personnel Management in Schools; to identify the predictive power of administrative factors affecting the effectiveness of personnel management in schools; and to establish the guidelines for developing administrative factors affecting the effectiveness of personnel management in schools. The samples consisted of a total of 338 participants including 97 school administrators, 45 heads of personnel management group and 196 teachers in the 2021 academic year. The instrument for data collection was a set of questionnaires concerning Administrative Factors with the reliability of 0.99 and effectiveness of personnel management in schools with the reliability of 0.97. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, F – test (One – Way ANOVA), Pearson Product–Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The findings were as follows:

1. The school administrative factors as a whole at a highest level.

2. The effectiveness of personnel management in schools as a whole at a highest level.
3. The school administrative factors with different position, school sizes and work experience, as a whole were different at a statistical significance of the .01 level.
4. The effectiveness of personnel management in schools with different position and work experience, as a whole were different at a statistical significance of the .01 level, but there was not different in terms of school sizes in overall.
5. The school administrative factors and the effectiveness of personnel management in schools, as a whole had a positive relationship at the statistical significance of the .01 level.
6. The school administrative factors comprised four aspects. The six factors were able to predict the effectiveness of personnel management in schools at the statistical significance of the .01 level. The said factors comprised: school structure (X_7), information technology (X_5), administrators leadership (X_1) and communication (X_9). The factor which was at the statistical significance of the .05 level was personnel development (X_8) and budget (X_3). The equation could be summarized in raw scores as follows; $Y' = 0.53 + 0.45 X_7 + 0.16 X_5 + 0.13 X_1 - 0.16 X_9 + 0.19 X_8 + 0.11 X_3$. And the predictive equation standardized scores was $Z' = 0.48 Z_{X7} + 0.17 Z_{X5} + 0.14 Z_{X1} - 0.19 Z_{X9} + 0.20 Z_{X8} + 0.12 Z_{X3}$
7. The guidelines for developing administrative factors affecting the effectiveness of personnel management in schools involved six aspects: administrators leadership Administrators must be a good role model for teachers. And executives should develop their position progress regularly; budget The budget should be allocated enough to operate in each department. and should have a budget for maintenance Procurement of materials and equipment to facilitate the operation; information technology a variety of communication technologies should be used. And there should be a study tour of organizations that have best practices in technology; school structure

Keywords: Administrative Factors, Effectiveness of Personnel Management.

ภูมิหลัง

ที่ผ่านมา ประเทศไทยได้ดำเนินการจัดและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายที่สำคัญหลายฉบับ เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับเด็ก เยาวชน และประชาชน จากการบังคับใช้กฎหมายในช่วงต้นอยู่ในระดับที่น่าพอใจในเชิงปริมาณ สำหรับในเชิงคุณภาพยังคงมีสภาพปัญหาปรากฏอยู่ ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยและข้อจำกัดในการบังคับใช้กฎหมายในหลายประการ และจำเป็นต้องหาแนวทางแก้ไขให้สามารถเกิดผลลัพธ์ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายต่อไป (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559, หน้า 4) การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องเป็นไปอย่างสลับซับซ้อน จึงทำให้องค์กรหรือหน่วยงานทางการศึกษาที่สามารถช่วงชิงความได้เปรียบทางด้านจัดการศึกษา มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จได้ดีกว่า โดยในสภาพการณ์ของสังคม ที่ความรู้เป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและเป็นสิ่งจำเป็นของการเรียนรู้ต่อการเสริมสร้างความก้าวหน้าให้กับการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและการดำรงชีวิตอย่างปกติสุข แต่สิ่งหนึ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงนำพ่วงติดมาด้วย คือ

สัญญาฉบับหนึ่งที่ช่วยให้บุคลากรทางการศึกษา ในทุกส่วนฝ่าย เร่งปรับตัวและพัฒนาในการเตรียมความพร้อม เพื่อก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงานการบริหารงานบุคคล และนิติการ, 2559, หน้า 235)

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญและเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จในการพัฒนาการจัดการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพพร้อมรับกับความท้าทายและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคการศึกษา 4.0 (ปณตนนท์ เกียรติประภากุล, 2561, หน้า 1998) โดยการบริหารจัดการเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารและจัดการเป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย แต่จะบริหารและจัดการอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญที่สุด เพราะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงานและใช้หลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการบริหาร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักทดสอบทางการศึกษา 2554, หน้า 6) ซึ่งต้องอาศัยหลักการบริหารจัดการที่ดีและความพร้อมของปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา (วาทีทยา ราชภักดี, 2561, หน้า 1) ซึ่งปัจจัยทางการบริหารทั้งหลาย คนถือเป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 57) และการบริหารสถานศึกษาโดยบริบททั่วไป นับได้ว่า งานบริหารบุคคลถือเป็นหัวใจของการบริหาร บรรดาทรัพยากรบริหาร 4 อย่างที่เรียกย่อ ๆ ว่า “4MS” ได้แก่ บุคลากร (Man) เงิน (Money) วัสดุ อุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) นั้น บุคลากรได้รับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร เพราะบุคคลเป็นผู้จัดทำเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็น เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับบุคคลผู้ร่วมงาน (รณกฤต รินทะชัย, 2557, หน้า 1)

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลเป็นผลงานจากการปฏิบัติงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรมบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด รวดเร็ว บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นภายในองค์กร ตามกระบวนการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน ได้แก่ การสรรหาและการคัดเลือกบุคคล การพัฒนาบุคคล การธำรงรักษาบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงาน (วัลลภ ขวัญมา, 2557, หน้า 8) ซึ่งการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งและเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพราะคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา รวมถึงเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการองค์กรต่าง ๆ จึงพยายามสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาร่วมงานเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (โสภณ สวดยขุนทด, 2557, หน้า 28)

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจทำการศึกษา ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาที่มุ่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ให้มีคุณภาพและส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนและการบริหารจัดการในสถานศึกษาต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด

3. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

5. ปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร

6. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

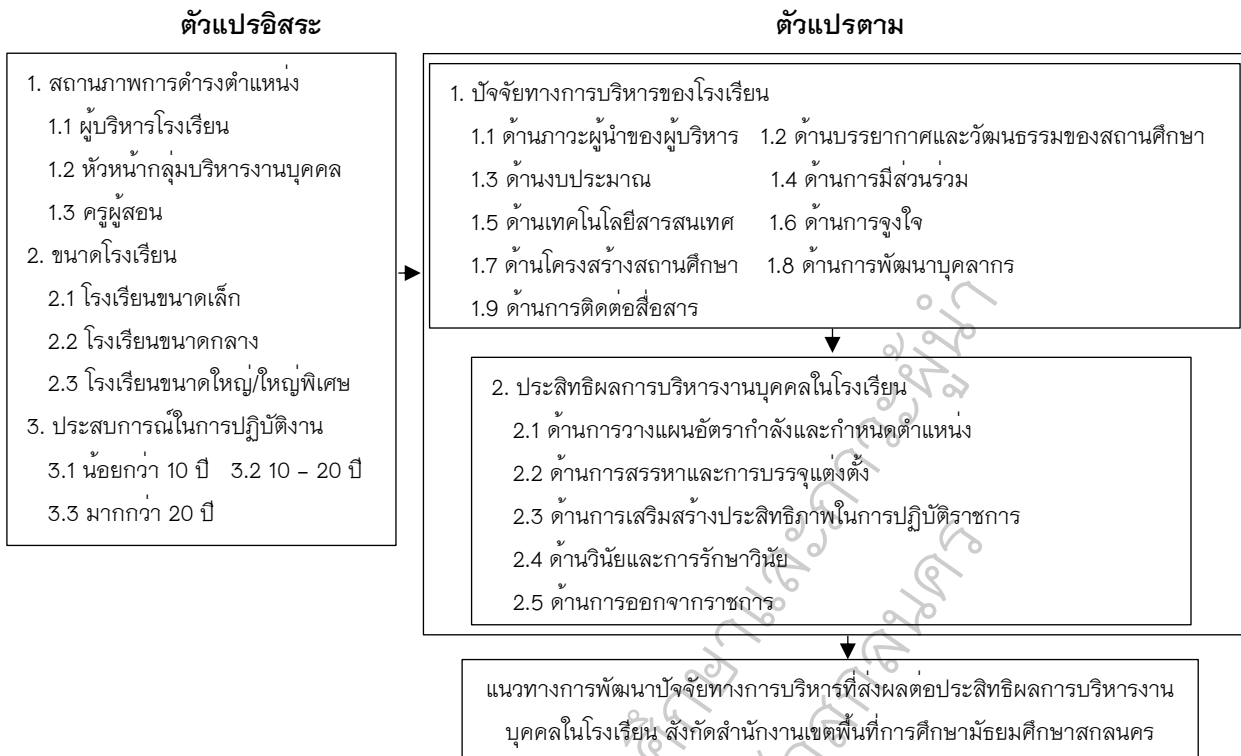
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน

7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2563 จำนวนทั้งสิ้น 2,668 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 97 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 45 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,526 คน จากทั้งหมด 45 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2563 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 338 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 97 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 45 คน และครูผู้สอน จำนวน 196 คน จากโรงเรียน 45 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่น 0.97 จำนวน 1 ฉบับ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ Google form โดยเก็บข้อมูลในรูปแบบออนไลน์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOWA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด
3. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
5. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับสูง ($r = 0.863$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
6. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน จำนวน 6 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างสถานศึกษา (X_7) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_5) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) และด้านการติดต่อสื่อสาร (X_9) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_8) และด้านงบประมาณ (X_3) โดยสามารถรวมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 79.00 เขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.53 + 0.45 X_7 + 0.16 X_5 + 0.13 X_1 - 0.16 X_9 + 0.19 X_8 + 0.11 X_3$$
 และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอย ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ $Z' = 0.48 Z_{X_7} + 0.17 Z_{X_5} + 0.14 Z_{X_1} - 0.19 Z_{X_9} + 0.20 Z_{X_8} + 0.12 Z_{X_3}$
7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเสนอแนะไว้ 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการมีภาวะผู้นำให้ครู และผู้บริหาร ควรมีการพัฒนาความก้าวหน้าทางตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ ด้านงบประมาณ ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอในการดำเนินงานในแต่ละฝ่าย และควรมีงบการซ่อมบำรุง จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรมีการใช้เทคโนโลยีในการรับส่งข้อมูลการสื่อสารที่หลากหลาย และควรมีการไปศึกษาดูงานองค์การที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านเทคโนโลยี ด้านโครงสร้างสถานศึกษา ควรจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม และควรมีการจัดระบบแบบแผนโครงสร้างที่ชัดเจนเพื่อการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในทุกด้าน และควรมีระเบียบการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ที่การพัฒนาบุคลากรให้มีความมาตรฐาน และด้านการติดต่อสื่อสาร ควรรับฟังสภาพปัญหาของครูที่พบในการปฏิบัติงาน และควรมีช่องทางติดต่อสื่อสารที่หลากหลายเพื่อประชาสัมพันธ์รับทราบข้อมูลที่ตรงกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานในโรงเรียนมีปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารที่มีช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัย และรวดเร็ว สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สอนนารินทร์ ปัทม (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ปัจจัยการบริหารงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการออกคำสั่งแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ตามมาตรฐานตำแหน่ง และจัดส่งทันตามเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วาทีตยา ราชักดิ์ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประยงค์ ศรีโทมิ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประยงค์ ศรีโทมิ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สายัณห์ เมยไธสง (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงาน บุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการประเมินผลปฏิบัติงานของบุคลากร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภัทรวดี ศรีโอบุษฐ์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารบุคคลและ ครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็น เพราะว่าคุณสมบัติโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วาทีทยา ราชภัคดี (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนโดยรวม อยู่ในระดับสูง ($r = 0.863$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็น เช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ต่างมีมุมมองที่คล้ายคลึงกันว่าปัจจัยทางการบริหารต่าง ๆ ย่อมมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วาทีทยา ราชภัคดี (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำ การวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน จำนวน 6 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างสถานศึกษา (X_7) ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ (X_5) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) และด้านการติดต่อสื่อสาร (X_9) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_8) และด้านงบประมาณ (X_3) โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 79.00 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจากโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการที่ดีและก่อให้เกิดประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคลได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ด้านโครงสร้างสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัย ของ วาทีทยา ราชภัคดี (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน มีจำนวน 6 ด้าน โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านโครงสร้างสถานศึกษา ดังนั้นควรมีการส่งเสริมปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนด้านดังกล่าวให้อยู่ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุดเพื่อส่งผลให้เกิดประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนต่อไป

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วม และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ ในการบริหารงานบุคคลควรมีการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และเสริมทักษะการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน เพื่อให้สามารถนำไปพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนได้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

ควรนำปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร และเขตอื่น ๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ปณตธนนท์ เกียรติประภากุล. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0. *VeridianE – Journal, Silpakorn University ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 11(2), 1994 – 2013.
- ประยงค์ ศรีโทมิ. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ภัทราวดี ตรีโษษฐ์. (2559). สภาพปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- รณกฤต รินทะชัย. (2557). การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- วัลลภ ขวัญมา. (2557). การศึกษาแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.*
- วาทีทยา ราชภักดี. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*

- สอนนารินทร์ ปัทม. (2559). ปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สายัณห์ เมยโธสง. (2557). สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ. (2559). การปฏิบัติงาน
การบริหารงานบุคคลสู่การขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค. สำนักงานการบริหารงานบุคคลและ
นิติการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2554). แนวทางการประเมินคุณภาพ
ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: ชุมชนมุสลิม
การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12
(พ.ศ. 2560 – 2564). กระทรวงศึกษาธิการ.
- โสภณ สวยขุนทด. (2557). การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะ
ของผู้ประกอบวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.