

ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูพาน

Selected Administrative Factors Affecting the Effectiveness of Personnel Administration in Schools

under Mukdahan Primary Educational Service Area Office

ดาราพร ใจเที่ยง¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์² ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน³

Daraporn Jaithiaeng¹ Asst. Prof. Dr.Watana Suwannatrai² Dr.Worrakunyapilai Kaerahun³

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ศึกษาความสัมพันธ์ อำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูพาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 340 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 189 คน และครูผู้สอน จำนวน 151 คน ในปีการศึกษา 2565 ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (Independent Samples t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
4. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
5. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r=0.889$)

คำสำคัญ: ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล

¹ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

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

²อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

²Course teacher in Master of Education Program And Doctor of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

³รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูพาน

³Deputy Director of Mukdahan Primary Education Service Area Office

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: ดาราพร ใจเที่ยง, nan_dara.jt@hotmail.com

รับเมื่อ 1 เมษายน 2566 แก้ไข 20 มิถุนายน 2566 ตอรับ 23 มิถุนายน 2566

6. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านงบประมาณ (X_5) ด้านแรงจูงใจ (X_3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) โดยอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 81.10 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.229

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ที่ควรได้รับการพัฒนามี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านงบประมาณ ควรมีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร มีการควบคุม ตรวจสอบ และการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ 2) ด้านแรงจูงใจ ควรมีการสร้างจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมความสามารถให้พัฒนาในด้านวิชาชีพ และสร้างแรงจูงใจให้ทำงานเป็นทีม 3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรศึกษาแนวทางจากนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง มีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน และ 4) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารควรมีความเป็นผู้นำ และสามารถแนะนำเพื่อให้แนวทางการทำงานแก่บุคลากรได้

ABSTRACT

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

The findings were as follows:

1. The selected administrative factors of schools as a whole were at a high level.
2. The effectiveness of personnel administration in schools as a whole was at a high level.
3. The selected administrative factors of schools, as perceived by participants with different positions, school sizes, and work experience, as a whole, showed no differences.
4. The effectiveness of personnel administration in schools, as perceived by participants with different positions, school sizes, and work experience, as a whole, was not different.
5. The selected administrative factors and the effectiveness of personnel administration in schools had a positive relationship at the .01 level of significance with a high level ($r=0.889$).
6. The four aspects of selected administrative factors were able to predict the effectiveness of personnel administration in schools at the .01 level of significance with the predictive power of 81.10 percent comprising: Budget (x_5), Motivation (x_3), Information Technology (x_2), and Administrators' Leadership (x_1), at the .05 level of significance with the standard error of estimate of ± 0.229 .

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

Keywords: Selected Administrative Factors, Effectiveness of Personnel Administration

ภูมิหลัง

ยุทธศาสตร์ชาติได้กำหนดเป้าหมายการขับเคลื่อนการพัฒนาให้ประเทศเจริญก้าวหน้าไปในอนาคต ซึ่งทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว จึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ สร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย ซึ่งเป็นหน่วยที่ย่อยที่สุดเพื่อให้สามารถเป็นพลังในการขับเคลื่อนช่วยเหลือสังคม พัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติ และในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่เก่ง และมีคุณภาพพร้อม ขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562, หน้า 3)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญ ที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา สถานศึกษาจึงมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญและจำเป็นต้องจัดทำแผนคัดเลือก สรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรโดยการวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลังคน วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา กำหนดภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557, หน้า 43) แต่งานบริหารบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากและซับซ้อน เพราะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับคน ซึ่งมีความรู้ความสามารถตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกัน และที่สำคัญคนมีชีวิต มีจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบกับปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารบุคคล จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิผลนั้น ต้องอาศัยปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านลักษณะบุคลากร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านแรงจูงใจของบุคลากร ด้านเทคโนโลยี รวมถึงด้านงบประมาณ และด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และความสามารถในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการโรงเรียน สำหรับผู้บริหารที่มีความสนใจศึกษาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนต่อไป

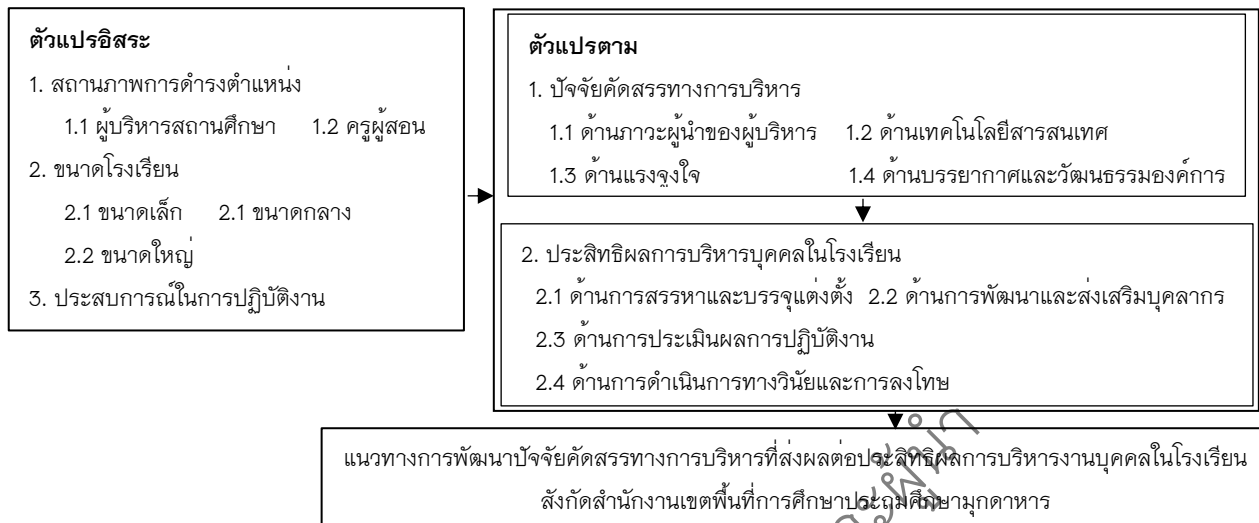
คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลใน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันอย่างไร
6. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยคัดสรรทางการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยคัดสรรทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. **ประชากร** ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 2,709 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 210 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,499 คน จากทั้งหมด 246 โรงเรียน (ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

2. **กลุ่มตัวอย่าง** ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2565 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 338 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ ในที่นี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 151 คน และครูผู้สอน จำนวน 189 คน จากโรงเรียน 151 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านแรงจูงใจ 4) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การและ 5) ด้านงบประมาณ และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 2) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร 3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 4) ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ และแบบออนไลน์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
5. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนโดยรวม อยู่ในระดับสูง ($r = 0.889$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
6. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณ (X_5) ด้านแรงจูงใจ (X_3) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1)

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

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

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

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนามี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านงบประมาณ ควรมีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร มีการควบคุม ตรวจสอบ และการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ 2) ด้านแรงจูงใจ ควรมีการสร้างจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมความสามารถให้พัฒนาในด้านวิชาชีพ และสร้างแรงจูงใจให้ทำงานเป็นทีม 3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรศึกษาแนวทางจากนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง มีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน และ 4) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารควรมีความเป็นผู้นำ และสามารถแนะนำเพื่อให้แนวทางการทำงานแก่บุคลากรได้

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และด้านงบประมาณ ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเพราะว่า ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล แสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถในการบริหาร สามารถนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างสรรคผลงานอยู่เสมอ มีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ดี เปิดโอกาสยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ของบุคลากร มีการจัดทำแผนงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการประมาณการค่าใช้จ่ายล่วงหน้า โดยต้องจัดการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน มีการควบคุม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ อีกทั้งสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการบริหารงานบุคคล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เค้ก อ่อนพุ่ม (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเพราะว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินโดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน มีเกณฑ์การปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและชัดเจน ในการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิภาดา สารมัย (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา จึงทำให้มีความคิดเห็นในด้านภาวะผู้นำมากกว่าครูผู้สอนที่มี

หน้าที่รับนโยบายแล้วนำไปปฏิบัติ ส่วนในด้านอื่น ๆ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปราณี สาไฟโรวัน (2558, หน้า 171) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างจากบุคลากรทางการศึกษา ด้านภาวะผู้นำภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสูงกว่าบุคลากรทางการศึกษา

3.2 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านงบประมาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า งบประมาณที่นำมาใช้เพื่อการบริหารงานของสถานศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลางถูกจำกัดด้วยจำนวนนักเรียน ซึ่งโรงเรียนที่มีนักเรียนมากกว่าย่อมได้รับการจัดสรรที่มากกว่า รวมถึงการบริหารจัดการด้านงบประมาณในโรงเรียนที่มีงบประมาณมาต้องมีการจัดทำแผน งบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการประมาณการค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน โดยต้องจัดการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในทางปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของศุภมาศ ราชวัตร (2564, หน้า 136) ผลการเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี เข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา รวมถึงปัจจัยคัดสรรทางการบริหารต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อีกทั้งยังผ่านกรปฏิบัติงาน ที่หลากหลายทำให้มีประสบการณ์มาก จึงทำให้มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศุภมาศ ราชวัตร (2564, หน้า 140 - 143) ผลการเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ดังนั้นทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่างมีเป้าหมายในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 31) ได้ศึกษา ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ พบว่า ประสิทธิผลโรงเรียนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

4.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า จำนวนบุคลากรถูกจำกัดด้วยขนาดของโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่กว่าย่อมมีบุคลากรมากกว่า ในการดำเนินการที่จะเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ประสบการณ์ ความชำนาญและความสามารถของบุคลากร เช่น การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านการบริหารงานบุคคล และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่กว่าย่อมมีความพร้อมและมีโอกาสในการพัฒนาส่งเสริมบุคลากรได้ดีกว่า สอดคล้องกับผลการวิจัยของประภาย จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 31) ได้ศึกษา ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนจำแนกตามสถานภาพการจำแนกตามขนาดโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สงกรานต์ ตะโคตม (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า พบว่า 1) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง หน่วยงานต้นสังกัด โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ส่วนการจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

5. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนโดยรวม อยู่ในระดับสูง ($r = 0.889$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านแรงจูงใจ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร และด้านงบประมาณ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ต่างมีมุมมองที่คล้ายกันว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารต่าง ๆ ย่อมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนต้องอาศัยปัจจัยคัดสรรทางการบริหารต่าง ๆ มาสนับสนุนให้การบริหารมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เค้ก อ่อนพุ่ม (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณ (X_5) ด้านแรงจูงใจ (X_3) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านงบประมาณ (X_5) รองลงมา คือ ด้านแรงจูงใจ (X_3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) และด้าน

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยสหสัมพันธ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.515, 0.229, 0.187 และ 0.071 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ได้ร้อยละ 81.10 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.229 จากผลการวิจัยพบว่าตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนโดยรวมได้ มีทั้งหมด 4 ด้านประกอบด้วย ด้านงบประมาณ ด้านแรงจูงใจ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคลจะต้องอาศัยปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ต่าง ๆ ที่สำคัญ คือ ด้านงบประมาณที่เป็นสิ่งสำคัญจำเป็น จะต้องมีงบประมาณ เพื่อสนับสนุนในการทำงาน รวมถึงการจัดตั้งอำนวยการความสะดวกเพื่อการปฏิบัติ งานที่มีประสิทธิภาพ มีการสร้างจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีการจัดระบบงานและมอบหมายงานตามความสามารถของครู มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู โดยมีการยกย่อง ชมเชย ครูที่มีผลงานดีเด่นและสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน และการทำงานโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ มีระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์มีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศ และมีผู้รับผิดชอบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียน มีการจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการบริหารงานบุคคลและมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ มีความรู้ ความสามารถในการบริหาร สามารถนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษานั้น เป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เค็ก อ่อนพุ่ม (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ด้านนโยบายและการปฏิบัติ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านงบประมาณ ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านเทคโนโลยี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ควรมีการวางแผนการใช้งบประมาณ ควบคุม ตรวจสอบ และมีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ อีกทั้งควรมีการสนับสนุนงบประมาณ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคล ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และด้านงบประมาณ ตามลำดับ ในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำ มีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และบริหารจัดการทรัพยากรที่นำมาใช้เพื่อการบริหารงานของสถานศึกษา โดยต้องจัดการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถนำไปพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรนำปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร และเขตอื่น ๆ ต่อไป

2.2 ควรศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เพื่อสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัตสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางในการพัฒนา ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านแรงจูงใจ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

เอกสารอ้างอิง

- แก้ว อ่อนพุ่ม. (2561). ปัจจัยที่ส่งต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ชนมณี ศิลาณิกิจ. (2559). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน. วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 6(3), 35 – 54.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.
- ประภาส จิตรรักศิลป์. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปราณี สาโพรวัณ. (2558). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 3(11), 93 – 101. เข้าถึงได้จาก <https://jeal.sru.ac.th/ArticleView?ArticleID=377>
- ลิขิต สุขพ่วง. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 12(2), 81 – 95. เข้าถึงได้จาก <https://so01.tci-thaijo.org>.
- วิภาดา สารมัย. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศุภมาศ ราชวัตร. (2564). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สงกรานต์ ตะโคตม. (2562). ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. (2557). ข้อมูลพื้นฐาน. เข้าถึงได้จาก https://www.mdh.go.th/view.php?article_id=3 20 มีนาคม 2565.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). โครงการปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียน พ.ศ. 2557 – 2561 “สะท้อนปัญหาและทางออกต่อเป้าหมายปฏิรูปการศึกษาไทย”. กรุงเทพฯ: 21 Century.
- สิวรรณ ไชยกุล. (2562). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. สารนิพนธ์ ป.ร.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่