

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

Organizational Culture Factors Affecting the Effectiveness of Personnel Administration
in Schools under the Office of Secondary Educational Service Area 23

ธนาพนธ์ ตาขัน¹, ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม², ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์³
Tanapon Takun¹, Dr.Surat Dungchatom², And Asst. Prof. Dr.Vijitra Vonganusith³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ในปีการศึกษา 2561 จำนวน 351 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 45 คน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล จำนวน 45 คน และครูผู้สอน จำนวน 261 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_8) ด้านภาวะผู้นำ (X_7) ด้านเน้นบทบาทของบุคคล (X_1)

คำสำคัญ: ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ, ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล

¹ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

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

²อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

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

³อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

³Course teacher in Master of research of Curriculum And Instruction and Doctor of Philosophy Program in research of Curriculum And Instruction Sakon Nakhon Rajabhat University

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: ธนาพนธ์ ตาขัน, Tiw.540210129@gmail.com

รับเมื่อ 19 เมษายน 2562 แก้ไข 10 พฤษภาคม 2562 ตอรับ 11 พฤษภาคม 2562

และด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน (X_4) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือด้าน กฎ ระเบียบและข้อบังคับ (X_5)

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.829 + 0.194 X_8 + 0.197 X_7 + 0.192 X_1 + 0.141 X_4 + 0.090 X_5$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.234 Z_{X_8} + 0.234 Z_{X_7} + 0.213 Z_{X_1} + 0.152 Z_{X_4} + 0.105 Z_{X_5}$$

5. แนวทางการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เสนอแนะไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านภาวะผู้นำ ด้านเนื้องานของบุคคล ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน และด้าน กฎ ระเบียบและข้อบังคับ

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) compare organizational culture factors and effectiveness of personnel administration in schools as perceived by school administrators, heads of personnel department, and teachers, classified by positions, school sizes, and work experience; 2) discover the relationship and the predictive power; and 3) establish guidelines for developing organizational culture factors affecting the effectiveness of school personnel administration. The samples, obtained through stratified random sampling technique, consisted of 45 school administrators, 45 heads of personnel department, and 261 teachers, yielding a total of 351 participants, working in schools under the Office of Secondary Educational Service Area 23, in the 2018 academic year. The instrument for data collection was a set of questionnaires concerning the factors of school organizational culture with the reliability of 0.962 and discriminative power between 0.295–0.797, and the effectiveness of personnel administration with the reliability of 0.949 and discriminative power between 0.399–0.840. The statistics for data analysis were mean, standard deviation, F – test (One – Way ANOVA), Pearson’s Product–Moment Correlation Coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The findings were as follows:

1. The organizational culture factors and effectiveness of personnel administration in schools, as a whole and for each aspect, were at a high level.
2. The organizational culture factors and the effectiveness of personnel administration in schools as perceived by school administrators, heads of personnel administration, and teachers from different positions, school sizes and work experience, as a whole, were different at the .01 statistical significance level.
3. The organizational culture factors and the effectiveness of personnel administration in schools had the positive relationship at the .01 statistical significance level.
4. The five aspects of the organizational culture factors affecting the effectiveness of personnel administration in schools were able to predict the effectiveness of personnel administration in schools. The said four aspects in terms of personnel relationship (X_8), leadership (X_7), personnel function (X_1), work focused success (X_4), achieved the .01 statistical significance level, whereas the only aspect achieved the .05 statistical significance level was rules and regulations (X_5). The regression equations could be constructed as shown below:

The Prediction Equation of Unstandardized Score:

$$Y' = 0.829 + 0.194 X_8 + 0.197 X_7 + 0.192 X_1 + 0.141 X_4 + 0.090$$

The Prediction Equation of Standardized Score:

$$Z' = 0.234 Z_{x8} + 0.234 Z_{x7} + 0.213 Z_{x1} + 0.152 Z_{x4} + 0.105 Z_{x5}$$

5. The guidelines for developing organizational culture factors affecting the effectiveness of personnel administration in schools, were classified into following five aspects: personnel relationship, leadership, personnel function, work focused success, and rules and regulations.

Keywords: Organizational Culture Factors, Effectiveness of Personnel Administration

ภูมิหลัง

วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ วัฒนธรรมองค์การเป็นฐานการคิดและกรอบการปฏิบัติในการดำเนินชีวิตและการทำงานของบุคลากรในองค์การ เป็นตัวเชื่อมและยึดโยงความเป็นองค์การให้เป็นหนึ่งเดียวคือ ความเป็นองค์การตามวัตถุประสงค์ขององค์การและวัฒนธรรมเป็นความเชื่อและค่านิยมที่กำกับการคิด การตัดสินใจ รวมทั้งพฤติกรรมของคนในองค์การ ดังนั้นองค์การจะเป็นแบบไหนอยู่ที่วัฒนธรรมองค์การของคนในองค์การนั้นๆ ที่สำคัญวัฒนธรรมโดยทั่วไปค่อนข้างจะมีความมั่นคงถาวรเปลี่ยนแปลงยาก แต่เปลี่ยนแปลงได้ Gorton, Alston, & Snowden (2007, อ้างถึงใน สมาน อัครภูมิ, 2553, หน้า 100)

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล เป็นผลสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกัน เพื่อให้งานด้านการบริหารบุคคลบรรลุตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่สำคัญและมีความท้าทายของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำกลยุทธ์ทางการบริหารมาปรับใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้บริบทสถานศึกษาในเรื่องของวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การ (ชนิดา จิตตรุทธะ, 2560, หน้า 316)

จากเหตุผลที่กล่าวมาวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ต่อการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษารวมทั้งมีผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยในเรื่องเกี่ยวกับ สภาพ ปัญหาของการบริหารงานบุคคลในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 แล้วพบปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนอยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนอยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำแนกตาม สถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างหรือไม่อย่างไร

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

5. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร

6. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างาน บริหารงานบุคคล และครูผู้สอน

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลใน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างาน บริหารงานบุคคล และครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

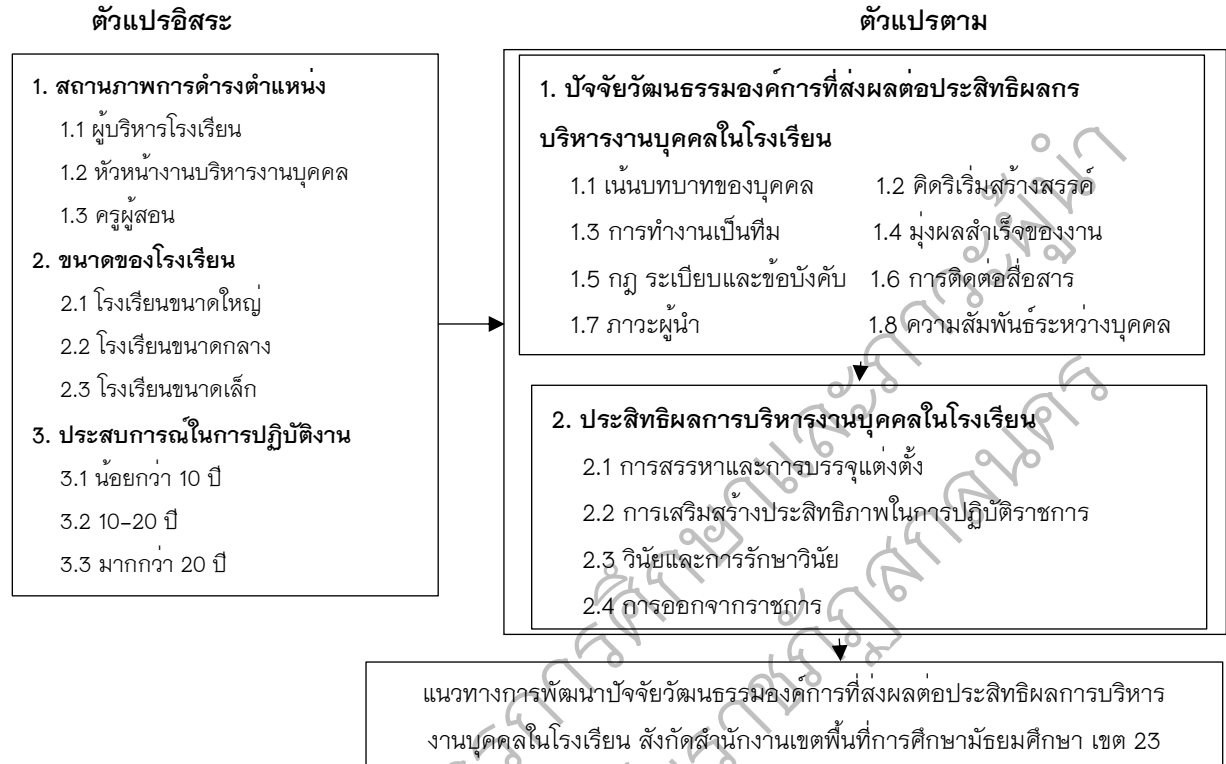
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างาน บริหารงานบุคคลและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างาน บริหารงานบุคคลและครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดวิจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. **ประชากร** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 97 คน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล จำนวน 45 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,143 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ในปีการศึกษา 2561 รวมจำนวน 2,285 คน จากทั้งหมด 45 โรงเรียน

2. **กลุ่มตัวอย่าง** กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ในปีการศึกษา 2561 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 351 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 45 คน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล จำนวน 45 คน และครูผู้สอน จำนวน 261 คน จากโรงเรียน 45 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุดมาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้ ขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ทำหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 351 ฉบับ เก็บข้อมูลด้วยตนเองได้แบบสอบถามกลับคืนมา 351 ฉบับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สันสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
6. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_8) ด้านภาวะผู้นำ (X_7) ด้านเน้นบทบาทของบุคคล (X_1) และ ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน (X_4) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือด้าน กฎ ระเบียบและข้อบังคับ (X_5)

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.829 + 0.194X_8 + 0.197 X_7 + 0.192 X_1 + 0.141 X_4 + 0.090 X_5$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.234 Z_{x8} + 0.234 Z_{x7} + 0.213 Z_{x1} + 0.152 Z_{x4} + 0.105 Z_{x5}$$

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
เสนอแนะไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านภาวะผู้นำ ด้านเนื้องานของบุคคล
ด้านมุ่งผลสำเร็จของงานและด้าน กฎ ระเบียบและข้อบังคับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
รายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน ด้านกฎ
ระเบียบและข้อบังคับ และด้านการทำงานเป็นทีม อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครู มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ในการ
พัฒนาผลงาน มุ่งเน้นผลสำเร็จของการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ สอดคล้องกับ
ฉัตรวิมล เข้มพันธ์ (2560, บทคัดย่อ) พบว่า วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อพบว่า การปฏิบัติงานเชิงรุกและมุ่งมั่นเอาจริงเอาจัง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก รายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน
เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการออกจากราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการสรรหา
และการบรรจุแต่งตั้ง อาจเป็นเพราะ สถานศึกษามีกฎระเบียบในการปฏิบัติเกี่ยวกับการออกจากราชการที่ชัดเจน
ผู้บังคับบัญชามีการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการในกรณีต่างๆ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับ ชนมณี ศิลาณิกิจ (2559, บทคัดย่อ) พบว่า ประสิทธิผลการบริหารจัดการ
บุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน พบว่า

3.1 จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
รายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 7 ด้าน และแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่า
หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา
ให้ความสำคัญในความเชี่ยวชาญของบุคลากรเฉพาะตำแหน่ง ให้อิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน
ผู้บริหารคำนึงถึงผลกระทบที่จะมีต่อบุคลากร สอดคล้องกับ ปิยะดา น้อยอำมาตย์ (2559, หน้า 126) พบว่า วัฒนธรรม
องค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 27 จำแนกตามการดำรงตำแหน่ง โดยรวม
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียนโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายด้าน
พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียน
ขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ เป็นองค์การที่มีจำนวนบุคลากร ส่งผลให้โรงเรียนขนาดใหญ่
มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมองค์การแต่จะมีวัฒนธรรมหนึ่งที่บ่งบอกถึงเอกลักษณ์ในการเป็นองค์การนั้นๆ
เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การให้เกิดผลสำเร็จของการบริหารงานโรงเรียนและการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน
สอดคล้องกับ จีรวัดน์ พ้ากระจำง (2554, หน้า 96) พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

การบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายคู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

3.3 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
รายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทุกด้าน พิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และ 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า มีประสบการณ์ มีความเข้าใจและเห็นถึงความสำคัญของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่เป็นบทบาทสำคัญในการวางรากฐานของค่านิยมในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน ประกอบด้วย ท้องคำ วรสาร (สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2562) ได้เสนอว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ทำงานมานานย่อมมีประสบการณ์ในการบริหารงานและการปฏิบัติงานที่มากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า เพราะเมื่อมีประสบการณ์มากก็ย่อมผ่านการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงที่มากกว่า

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน พบว่า

4.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
รายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พิจารณาเป็นรายคู่พบว่า ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้างานบริหารงานบุคคลมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้างานบริหารงานบุคคลเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบในหน้าที่โดยตรงในการปฏิบัติงานและการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับ วิบุรณ สิ้นหัตถ์ (2553, บทคัดย่อ) พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสูงกว่า ครูผู้สอน

4.2 จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียนโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน พิจารณาเป็นรายคู่พบว่า ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะว่า ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ ที่มีความพร้อมกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก จึงส่งผลให้สามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างมี สอดคล้องกับ บัญญัติ เพื่อนสีเมือง (2553, บทคัดย่อ) พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ตามขนาดโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความแตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลางทั้งโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พิจารณาเป็นรายคู่พบว่า ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า

10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่ไม่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่ามีความชำนาญ ในการบริหารงานบุคคล เพราะมีประสบการณ์ในการบริหารการใช้ทักษะหรือเทคนิคในการโน้มน้าวบุคลากรให้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน สอดคล้องกับ ชมณี คีลาณุกิจ (2559, บทคัดย่อ) พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนโดยรวม (X_1) กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน (Y_1) โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน มีความเข้าใจและมีความคิดเห็นว่าการปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนนั้นมีความสัมพันธ์กันทางบวก สอดคล้องกับ ปิยะดา น้อยอามาตย์ (2559, บทคัดย่อ) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 8 ด้าน พบว่ามีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวมได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_6) ด้านภาวะผู้นำ (X_7) ด้านเน้นบทบาทของบุคคล (X_1) และ ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน (X_4) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือด้าน กฎ ระเบียบและข้อบังคับ (X_5)

จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนได้ มีทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านภาวะผู้นำ ด้านเน้นบทบาทของบุคคล ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน และด้าน กฎ ระเบียบและข้อบังคับ อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จและมีการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลต้องอาศัยหลักการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีของการเป็นผู้นำและส่งเสริมให้บุคลากรภายในโรงเรียนเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำในทุกๆ ด้าน ผู้บริหารยึดหลักการปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ เน้นบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรตามความสามารถ การปฏิบัติงานหรือการบริหารงานของผู้บริหาร มีความชัดเจนในเป้าหมายมุ่งผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ โดยมีกฎ ระเบียบที่ค่อยเป็นกฎเกณฑ์ในการควบคุมความถูกต้องตามหลักการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง สอดคล้องกับ ฉัตรวิมล เข้มพันธ์ (2560, บทคัดย่อ) พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จังหวัดนครสวรรค์ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นผู้นำ (X_1) และวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย (X_3) ตามลำดับ โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 35.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.377

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดตามลำดับ จำนวน 5 ด้าน ควรมีการส่งเสริมปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนด้านดังกล่าวให้อยู่ในระดับมากที่สุดเพื่อส่งผลถึงประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

1.2 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ในการบริหารงานควรมีการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และเสริมทักษะการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ เพื่อให้สามารถนำไปพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลได้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

ควรนำปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 และเขตอื่นๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- จตุรงค์ ณะสีสังกูร. (2558). *การบริหารจัดการทางการศึกษา*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉัตรวิมล เข้มพันธ์. (2560). *วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- ชนมณี ศิลานุกิจ. (2559). *ประสิทธิผลการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีบัณฑิต ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชนิดา จิตตรุทธะ. (2560). *วัฒนธรรมองค์การปัจจัยสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บัญญัติ เพื่อนสีเมือง. (2553). *ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศรีษะเกษ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปิยะดา น้อยอำมาตย์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- วิจารณ์ พานิช. (2552). *ผู้บริหารองค์การอัจฉริยะฉบับนักปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- สมาน อัครภูมิ. (2553). *การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ*. อุบลราชธานี: อุบลกิจจออฟเซทการพิมพ์.