



**ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท**

**The factors affecting personnel management of educational institutions in
Uthai Thani province under the Secondary Educational Service Area Office
Uthai Thani–Chainat**

พรทิพย์ จันผ่อง^{1*}, ฐิตินันท์ ดวงสุวรรณ², นันทวัช นุนารัต³

Porntip Junpong^{1*}, Thitinan Duangsuwan², Nantawat Nunart³

^{1,2,3}หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

^{1,2,3}Master of Education Program in Educational Administration, Nakhon Sawan Rajabhat University

*Corresponding author's e-mail: phrthphycanphxnog171@gmail.com^{1*}, thitinan@nsru.ac.th²,

nantawat@nsru.ac.th³

Received: December 11, 2024

Revised: January 19, 2025

Accepted: January 27, 2025

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษา
ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา 3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของ
สถานศึกษา 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน
การศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 274 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ใน
การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ
ขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ รองลงมาคือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยด้าน
บรรยากาศองค์กร 2) ระดับการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหา
และการบรรจุแต่งตั้ง รองลงมาคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้าน
การออกจากราชการ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กัน

ทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี รองลงมาคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลได้ร้อยละ 66

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ปัจจัยที่ส่งผล, สถานศึกษา, การบริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this study were to 1) study the factors affecting personnel administration of schools; 2) study the levels of personnel administration of schools; 3) study the relations between factors affecting the of personnel administration of schools; and 4) create a predictive equation for personnel administration of schools. The sample consisted of 274 school administrators and teachers obtained by the multistage sampling method. Data were collected by using questionnaires assessing with the reliability of .98. Statistical analysis included mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and multiple stepwise regression. The findings were as follows: 1) The overall level of factors affecting personnel administration of schools was high. The highest average was the leadership factor at a high level followed by the technology factor at a high level and the lowest in the organizational climate. 2) The overall level of the personnel administration of schools was high. The highest average was the recruitment and appointment at a high level followed by the manpower planning and positioning. The lowest was the resignation from government officials. 3) The relationship between factors affecting personnel administration of schools was positively correlated, with a very high overall correlation coefficient which was statistically significant at the .01 level. The factor which had the highest relation was the technology factor, followed by the leadership factor. On the other hand, the factor which had the lowest relation was organizational climate factor with a significance level of .01. 4) Factors such as technology, leadership and administrative policy significantly affected the personnel administration with a significance level of .05. These factors can predict the personnel administration with 66% accuracy.

Keywords: personnel management, factors affecting, educational institutions, school administration

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 76 กำหนดว่ารัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลางส่วนภูมิภาคส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐ ต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการ สาธารณะและการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็น ผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็วไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ รัฐจึงดำเนินการ ให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ ให้เป็นไปตามระบบ คุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจ หรือกระทำการโดยมิชอบ ที่เป็นการ ก้าว่ำหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนกรแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดี ความชอบของเจ้าหน้าที่

ของรัฐ รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560)

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในฐานะที่เป็นหน่วยงานภาครัฐหนึ่งที่มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนา ยุทธศาสตร์ การแปลงนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการเป็นแผนปฏิบัติการ ขับเคลื่อนการศึกษาของประเทศในส่วนภูมิภาค ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ จัดทำงบประมาณและบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวง เพื่อการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจหน้าที่ และอำนาจของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรสามารถบริหารการเรียนรู้และวางแผนการพัฒนาของตนเองได้อย่างต่อเนื่องจนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งหน่วยงานและผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีกรอบความคิดและทักษะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกและบริบทประเทศในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนมีระบบนิเวศในการทำงาน (ecosystem) ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีทักษะ สำหรับการทำงาน และการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 จนสามารถปฏิบัติงานบรรลุ ตามอำนาจหน้าที่และแผนปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, 2566) บุคลากรภาครัฐถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและการพัฒนาประเทศ ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เนื่องจากเป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด และให้อำนาจไว้เพื่อการปฏิบัติภารกิจของรัฐในด้านต่าง ๆ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนและการพัฒนาประเทศตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ดังนั้น ในการสร้างและพัฒนาให้บุคลากรภาครัฐ มีความพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ กรอบความคิด และทัศนคติในการขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ ให้ประสบผลสำเร็จภาครัฐจำเป็นต้องทบทวนพัฒนาและปรับปรุงระบบกลไกและวิธีการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน ตลอดจนออกแบบและปรับปรุงการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐในทุกมิติเพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มีภาวะผู้นำ มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ มีทักษะการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เป็นมืออาชีพ มีจรรยาบรรณ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักการแห่งวิชาชีพโดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและเพื่อส่วนรวม เพื่อประโยชน์ในการให้บริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถของบุคลากรภาครัฐทุกคน (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, 2566)

จากการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร ราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ที่กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการกระจายอำนาจบริหารงานบุคคลให้แก่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลมากขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานจัดการศึกษาให้มากที่สุด กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้ การบริหารงานในสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการในภารกิจหลักคือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ แต่การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากที่ซับซ้อนเพราะต้องทำงานเกี่ยวกับคนซึ่งมีความรู้ความสามารถ ตลอดจนมีความสำคัญแตกต่างกัน และที่สำคัญคนเป็นสิ่งที่ชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารบุคคล ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารงานบุคคล ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคคล ปัญหาการพัฒนาบุคคล ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคคลพ้นจากงาน และปัญหาการควบคุม กำกับ ติดตาม และนิเทศบุคคล

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สภาพแวดล้อม และความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนของชาติให้สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของ ประเทศโดยการยกระดับคุณภาพการศึกษา และการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล สอดคล้องกับประเทศไทย 4.0 และโลกในศตวรรษที่ 21 กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้ดำเนินการ ทบทวนหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยนำข้อมูลจากแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 มาใช้เป็นกรอบและทิศทางในการพัฒนา หลักสูตรให้มีความเหมาะสมชัดเจนยิ่งขึ้น มีการปรับใช้มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด ฯ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ดังนั้น ครูและบุคลากรทางการศึกษาถือเป็นหนึ่งส่วนที่สำคัญต่อพัฒนาการศึกษา พัฒนาผู้เรียนและพัฒนาประเทศชาติ ซึ่งเป็นวิชาชีพที่ต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา และการบริหารงานในโรงเรียนตามเป้าหมายของสถานศึกษาซึ่งงาน บุคคลนั้น มีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษาและความล้มเหลวของการบริหารสถานศึกษาด้วย การที่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทำงานในองค์กรนั้นย่อมทำให้งานออกมามีคุณภาพตามไปด้วย

การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท เนื่องจากเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ถูกแยกมาตั้งเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแห่งใหม่ ที่ควมรวม 2 จังหวัด คือ จังหวัดอุทัยธานี และจังหวัดชัยนาท จากการบริหารจัดการด้านงานบุคคล มีปัญหาดังนี้ 1) โครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท และสถานศึกษาไม่สอดคล้องกับภาระงานในปัจจุบัน 2) การมอบหมายงานไม่สอดคล้องกับกรอบภาระงาน 3) ครูและบุคลากรไม่เพียงพอในบางสาขาวิชา เป็นต้น

ด้วยปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท ว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพของงานบุคคลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท

3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท

การทบทวนวรรณกรรม

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นหนึ่งในกระบวนการสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีและความเปลี่ยนแปลงทางสังคมมีบทบาทสำคัญ การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลจึงเป็นสิ่งที่ควรพิจารณา เพื่อให้สามารถปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กำหนดไว้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน นับตั้งแต่การแสวงหา และการเลือกสรรบุคคล เข้าสู่หน่วยงาน การบำรุงรักษา การพัฒนา ตลอดจนการให้พ้นจากการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ ตั้งแต่การวางแผน การกำหนดแผน และความต้องการ ด้านบุคลากร โดยทั้งหมดนี้ต้องการมุ่งที่จะให้บุคคลในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลด้วยความพึงพอใจ และมีความสุข โดยผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ศึกษาไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. เทคโนโลยีและการบริหารงานบุคคล กล่าวได้ว่าเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การบริหารกิจการนักเรียน และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งงานของสถานศึกษาในทุกด้านจะต้องมีระบบจัดการฐานข้อมูลของสถานศึกษา เพื่อการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology : ICT) มาใช้การเพื่อสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหาร และการจัดการความรู้ในงานด้านต่าง ๆ ตามที่กล่าวมาแล้วของสถานศึกษา (ศุภเกียรติ วรสาร และจิตตรา จันซอนแก่น, 2568)

2. บรรยากาศองค์กร บรรยากาศขององค์กรถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญขององค์กรในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งบุคลากรในองค์กรสามารถรับรู้ได้ จึงทำให้บรรยากาศในองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ซึ่ง Hoy & Miskel (2005 อ้างใน วันทิพย์ สามหาดีไทย, 2560) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กร หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษากับผู้บริหารสถานศึกษา หรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาด้วยตนเอง

3. งบประมาณ งบประมาณเป็นทรัพยากรสำคัญที่ส่งผลต่อการดำเนินงานด้านบุคคล ซึ่งงบประมาณหมายถึง แผนงานที่จัดทำขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษร และแสดงออกมาในรูปแบบโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอนคือ 1 ปี หรือที่เรียกกันว่า ปีงบประมาณ โดยต้องจัดการบริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการลงทุน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามแผนที่วางไว้ และต้องอนุมัติหรือความเห็นชอบจากหน่วยเหนือเพื่อใช้จ่ายในปีหนึ่ง ๆ จะมีขั้นตอน 3 ขั้น คือ การจัดเตรียม การอนุมัติ และการบริหาร (สมศักดิ์ กรอบสูงเนิน, 2552)

4. ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถของผู้นำที่จะชี้แนะ สั่งการ อำนาจการ หรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากร เพื่อมุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ โดย Yukl (2006 อ้างใน เอมอร จันทบุลย์, 2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นให้เข้าใจ และเห็นพ้องกับสิ่งที่ต้องการให้ทำใหสำเร็จและวิธีการทำสิ่งนั้น

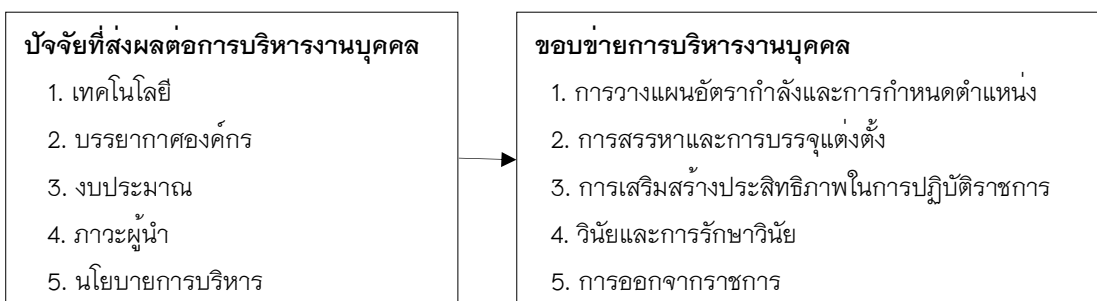
และเป็นกระบวนการของการอำนวยความสะดวกและกลุ่มคนให้สามารถทุ่มเทความพยายามเพื่อผลสำเร็จในวัตถุประสงค์ร่วมกัน

5. นโยบายการบริหาร เป็นการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานภายในองค์กรให้เป็นไปตามแผนนโยบายที่วางไว้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ โดยวางแผนไว้ทั้งในปัจจุบัน และอนาคตที่องค์กรควรจะเป็นหรือคาดหวังไว้ ซึ่งองค์กรจะกำหนดนโยบายได้อย่างสมบูรณ์เป็นสิ่งที่ทำได้ยาก เพราะสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์กรจำเป็นต้องเผชิญกับความเสี่ยงต่าง ๆ การมีนโยบายหรือกลยุทธ์คือความพยายามที่จะทำให้เกิดความเสี่ยงน้อยที่สุด ในการดำเนินการต่าง ๆ ซึ่งกลยุทธ์ด้านการบริหารบุคคลจำเป็นต้องเป็นส่วนหนึ่งหรือต้องบูรณาการเข้ากับกลยุทธ์ขององค์กร โดยกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคลจะต้องสามารถพัฒนาสมรรถนะขององค์กรได้ ต้องสร้างมูลค่าเพิ่มให้เกิดขึ้นกับองค์กร ต้องฝังอยู่ในวิถีคิด พฤติกรรม และการทำงานของบุคลากร และต้องมีผู้รับผิดชอบในการรายงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานต่อฝ่ายบริหาร (Armstrong, 2006 อ้างใน นภัสภรณ์ มูลสิน, 2561)

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษากรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท โดยศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท จำนวน 21 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 38 คน และครู จำนวน 865 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 903 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie & Morgan (1970) โดยการเทียบสัดส่วนได้ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 คน ครูจำนวน 263 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ลักษณะของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาใน จังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท มีทั้งหมด 5 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี 2) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร 3) ปัจจัยด้านงบประมาณ 4) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และ 5) ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับของ Likert ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษา แนวคิดทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษาเพื่อนิยาม และเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2) กำหนดกรอบเพื่อสร้างแบบสอบถาม และปรับปรุงแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรตามกรอบความคิดภายใต้การแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ภาษา สาระสำคัญให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และนิยามศัพท์

4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา

5) หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแต่ละข้อคำถามโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ลงความเห็น ว่า ข้อคำถามแต่ละข้อวัดได้ตรงวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ ซึ่งข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง .67-1.00 จำนวน 80 ข้อ ซึ่งกำหนดความคิดเห็นไว้ดังนี้ เกณฑ์การพิจารณาของสายทิพย์ ยะพู (2560) ดังนี้ ให้คะแนน + 1 หมายถึง แน่ใจว่าสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าไม่สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์

6) นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยจะนำข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.50 ขึ้นไป มาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

7) นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุง นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอรับความเห็นชอบและนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารและครูเขตพื้นที่ใกล้เคียง และมีบริบทที่คล้ายคลึงกันที่ไม่ใช่ประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ที่โรงเรียนหนองฉางวิทยา เพื่อตรวจสอบหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alfa - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม เท่ากับ .98 (สายทิพย์ ยะพู, 2560)

8) นำแบบสอบถามจัดทำเป็นแบบสอบถามออนไลน์ และนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลในการวิจัยต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม โดยใช้ google form ไปยัง สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผ่านทางระบบการสื่อสารข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ของสถานศึกษา และครู ในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท

3.3 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามอย่างละเอียด ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการคำนวณค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และการหาค่าร้อยละ (percentage)

4.2 วิเคราะห์ระดับปัจจัยที่และระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายในด้านต่าง ๆ ซึ่งกำหนดตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert scale) (สายทิพย์ ยะฟู, 2560) เกณฑ์การแปลผล 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pear's product correlation coefficient) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .90 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .70 - .89 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .30 - .69 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .01 - .29 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

4.4 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ในการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

ตาราง 1 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท

ลำดับ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ด้านเทคโนโลยี	3.66	.40	มาก	2
2	ด้านบรรยากาศองค์กร	3.61	.49	มาก	5
3	ด้านงบประมาณ	3.63	.46	มาก	4
4	ด้านภาวะผู้นำ	3.67	.47	มาก	1
5	ด้านนโยบายการบริหาร	3.64	.48	มาก	3
ภาพรวม		3.64	.41	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = .41) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = .47) ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ปัจจัยด้านด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = .40) ซึ่งอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = .49) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ตาราง 2 ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท

ลำดับ	ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	3.68	.40	มาก	2
2	ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	3.74	.40	มาก	1
3	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.67	.41	มาก	3
4	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.62	.44	มาก	4
5	ด้านการออกจากราชการ	3.56	.46	มาก	5
ภาพรวม		3.65	.40	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = .40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = .40) ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = .40) ซึ่งอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = .46) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ตาราง 3 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท

ปัจจัย	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y
X ₁	1					
X ₂	.53**	1				
X ₃	.62**	.91**	1			
X ₄	.67**	.66**	.83**	1		
X ₅	.62**	.79**	.97**	.86**	1	
X	.75**	.87**	.97**	.90**	.95**	.69**
Y	.66**	.57**	.63**	.65**	.61**	1

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .66$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ($r_{xy} = .66$) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ($r_{xy} = .65$) ปัจจัยด้านงบประมาณ ($r_{xy} = .63$) ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร ($r_{xy} = .61$) และด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ($r_{xy} = .57$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้ในการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adj. R ²	Std. E.	a	b	Beta	t
X ₁	.73	.53	.53	.24	.75	.48	.55	12.94
X ₃	.79	.63	.62	.21		.13	.17	3.36
X ₄	.80	.65	.64	.21		.11	.15	3.35
X ₅	.81	.66	.65	.21		.09	.15	3.26

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน สามารถอธิบายความแปรปรวนของการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เท่ากับ .53 นั่นคือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท ได้ร้อยละ 53.00

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน พบว่า ตัวพยากรณ์ที่มีค่า Beta สูงสุด คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (.55) ปัจจัยด้านงบประมาณ (.17) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (.15) และปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร (.15) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 2

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = .75 + .48(X_1) + .13(X_3) + .11(X_4) + .09(X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = .55(Z_1) + .17(Z_3) + .15(Z_4) + .15(Z_5)$$

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท มีข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านเทคโนโลยี ด้านนโยบายการบริหาร ด้านงบประมาณ และด้านบรรยากาศองค์กร เนื่องจากปัจจัยที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญในการดำเนินงาน การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ที่ผู้วิจัยวิเคราะห์จากผลงานวิจัยที่ผ่านมา ทำให้ได้ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจและ นำมาอภิปรายดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาใช้ข้อมูลสารสนเทศ ในการบริหารงานของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเทคโนโลยี เป็นพื้นฐานปัจจัยจำเป็นในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ เป็นปัจจัยหลักที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนา เป็นการผสมผสานบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกลมกลืนเพื่อการจัดการข้อมูล บันทึก รวบรวม แลกเปลี่ยน ประมวลผลข้อมูลสารสนเทศ ส่งเสริมให้มีการนำสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอน ทำให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในทุก ๆ ด้านสอดคล้องกับงานวิจัยของนราดล ยตะโคตร (2565) ที่ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความสามัคคีและมุ่งมั่นปฏิบัติงานตามเป้าหมายของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความรู้สึกของบุคลากรภายในองค์กรต่อปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กรล้วนส่งผลต่อการทำงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนงุร ปันพุ่มโพธิ์ (2560) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ปัจจัยด้านงบประมาณ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรายงานผลการใช้เงินของหน่วยงานต้นสังกัดมีความชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในการบริหารงานบุคคล มีส่วนที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลต่อการขับเคลื่อนองค์กร ส่วนสำคัญส่วนนั้นคือ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการจะพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้นั้นสามารถทำได้หลากหลายวิธีการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของลิขิต สุขพ่วง และคณะ (2564) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ปัจจัยด้านงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารพัฒนางานสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรเกิดการขับเคลื่อนและดำเนินการไปได้ในสภาวะการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของประภัสสร ทิพนทองแขวง (2560) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด

1.5 ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งข่าวสารต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ให้ทราบอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การดำเนินงานบริหารบุคคลนั้นจำเป็นต้องดำเนินการตามกรอบนโยบายการบริหารที่ได้วางเอาไว้ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลทั้งองค์กร โดยการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ

ผลการวิจัยของลิขิต สุขพ่วง และคณะ (2564) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ด้านนโยบายและการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท มีการระดมความคิดเห็นผ่านกระบวนการต่าง ๆ ที่เหมาะสม ที่ให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีทั้งความรู้ ความสามารถ คุณภาพ คุณสมบัติ คุณวุฒิทางการศึกษา บุคลิกภาพที่ดี และประสบการณ์ในการทำงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ว่างในองค์การตรงตามกำลังคนที่วางไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของวิภาดา สารมัย (2563) ที่เน้นว่า การสรรหาบุคลากรว่าเป็นกลวิธีในการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการกระบวนการ และหลักการต่าง ๆ ที่เหมาะสม

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง สถานศึกษามีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดคุณสมบัติของงานและผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการวางแผนอัตรากำลังคนผ่านการสำรวจและวิเคราะห์ปริมาณงานอย่างเป็นระบบ

2.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สถานศึกษาดำเนินการเสนอความต้องการครูและบุคลากรที่ขาดแคลนไปยังเขตพื้นที่การศึกษาตามระบบ มีการจัดกระบวนการที่เหมาะสมในการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการ โดยดำเนินการด้วยความยุติธรรมและเปิดโอกาสให้โรงเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการ

2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สถานศึกษามีนโยบายส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาตนเองก่อนการเลื่อนตำแหน่งหรือวิทยฐานะที่สูงขึ้น โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งเสริมสร้างความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยและให้การสนับสนุนบุคลากรที่รักษาวินัยอย่างเป็นธรรม มีการควบคุมและรักษาระเบียบกฎเกณฑ์ของบุคลากรอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความประพฤติที่เหมาะสมและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

2.5 ด้านการออกจากราชการ สถานศึกษามีระบบการตรวจสอบคุณสมบัติของข้าราชการครูเมื่อขาดคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการย้าย โอน ลาออก และเกษียณอายุราชการ การดำเนินการทุกขั้นตอนยึดหลักธรรมาภิบาลและนิติธรรมอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา มีดังนี้ ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ภาวะผู้นำ งบประมาณ นโยบายการบริหาร และบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยดังกล่าวเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษามุ่งบรรลุผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารมีการกำหนดเป้าหมายชัดเจน ช่วยให้ปฏิบัติได้ถูกต้องและปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิมาลย์ ลีทอง (2563) ที่พบว่าปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

4. สมการพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล มีดังนี้ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยี งบประมาณ ภาวะผู้นำ และนโยบายการบริหาร ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 มีค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์พหุคูณเท่ากับ

.66 สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลได้ร้อยละ 66 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลมากที่สุด เนื่องจากเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดสรรทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของลิขิต สุขพ่วง และคณะ (2564) ที่พบว่าด้านเทคโนโลยีและปัจจัยอื่น ๆ สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลได้ร้อยละ 89 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท จำนวน 5 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารปัจจัยด้านงบประมาณ และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ดังนั้นควรให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการบริหารงานบุคคลนำปัจจัยเหล่านี้ ไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

1.2 จากการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท พบว่า การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็น ด้านการออกจากราชการมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรพิจารณาการดำเนินการที่เกี่ยวกับการให้ออกจากราชการกรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม เพื่อพัฒนาศักยภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาให้สูงขึ้น

1.3 จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร เป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาได้ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา มีคุณภาพ ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้นเพื่อเอื้ออำนวยต่อการบริหารงานบุคคล

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษามากที่สุด ดังนั้นการที่จะพัฒนางานบุคคลให้คุณภาพ จึงควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท

2.2 จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด จึงควรศึกษาการพัฒนาารูปแบบการสรรหาและการ คัดเลือกข้าราชการครูในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560)*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

- นฏกร บัณเฑาะว์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นภัสนันท์ มุลลิน. (2561). การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นราดล ยะโคตร. (2565). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประภัสสร ทิพนทอง. (2560). ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2560, 6 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก. หน้า 1-90.
- ลิขิต สุขพ่วง, วิฑิตนันท์ ตัวสุวรรณ และปพนสรณ์ โพธิ์พิทักษ์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วารสารวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. 12(2), 81-96.
- วันทิพย์ สามหาโตไทย. (2560). ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วิภาดา สารมัย. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิมาลย์ สีทอง. (2563). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศุภเกียรติ วรสาร และจิตตรา จันขอนแก่น. (2568). การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์. 10(1), 2995-3004.
- สมศักดิ์ กรอบสูงเนิน. (2552). การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์. (2566). แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- สายทิพย์ ยะฟู. (2560). การวิจัยการศึกษา. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการพัฒนาหลักสูตรและการสอน โรงเรียนมาตรฐานสากล. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

- เอมอร จันทบุลย์. (2560). *ภาวะผู้นำและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ไคเซลด กรุ๊ป (ประเทศไทย)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.