

ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม

Administrative Factors Affecting Personnel Management
Success of Schools Administrators Under Secondary
Educational Service Area Office Nakhon Phanom

นราดล ยตะโคตร^{1*}, บุญมี ก่อบุญ², เอกลักษณ์ เพียสา²
Naradon Yatakoate^{1*}, Boonmee Koboorn², Akkaluck Pheasa²

¹ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

¹ Master of Education, Educational Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University

² อาจารย์, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

² Lecturer, Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University

*Corresponding email: 131480naradon@gmail.com

Received: 4 April 2023; Revised: 23 May 2023; Accepted: 29 May 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน 4) เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน 5) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำนวน 341 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 ส่วนแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.80-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยทางการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy}=0.76$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_5) ด้าน

งบประมาณ (X_3) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_6) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_4) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) มีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละเท่ากับ 69.5) แนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน มีจำนวน 6 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านงบประมาณ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

คำสำคัญ : ปัจจัยทางการบริหาร, ความสำเร็จ, การบริหารงานบุคคล

ABSTRACT

The purposes of this study were 1) to study the level of administrative factors that affects the success in personnel management of schools administrators, 2) to study the level of the success in personnel management of schools administrators, 3) to study the relationship between administrative factors and the success in personnel management of schools administrators, 4) to study a predictive equation of administrative factors that affects the success in personnel management of schools administrators, 5) to study investigate the guidelines for improving administrative factors that affects the success in personnel management of schools administrators under The Office of Secondary Educational Service Area Nakhon Phanom. The sample of this study was schools administrators and teachers 379. The sample size was determined based on Krejcie and Morgan's Sample Size Table obtained by using multi-stage random sampling. The instrument used in data collection was a 5-rating scale questionnaire, which indicates validity index of administrative factors of school administrators between 0.60-1.00. the overall reliability was 0.94. Another thing indicates validity index of the success in personnel management of schools administrators between 0.80-1.00. the overall reliability was 0.94. The statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, a correlation coefficient of Pearson, and stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows 1) The level of administrative factors that affects the success in personnel management of schools administrators were at highest level both in whole aspects and each aspect. 2) The level of the success in personnel management of schools administrators were at highest level both in whole aspects and each aspect. 3) The relationship between administrative factors and the success in personnel management of schools administrators showed positive correlation ($r_{xy}=0.76$) at a statistical significance of the .01 level. 4) The administrative factors of school administrators involving leadership of executives (X_1), personnel development (X_5), financial management (X_3), participatory management (X_6), organizational climate and organizational (X_4), and information technology (X_2) were able to predict visionary personnel management of schools administrators at a statistical significance of the .01

level, with a predictive power of 69. 5) The guidelines for improving administrative factors that affects the success in personnel management of schools administrators involved six aspects: involving leadership of executives information technology financial management organizational climate and organizational personnel development and participatory management.

Keywords: Administrative factors, Success, Personnel management.

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องเป็นไปอย่างสลับซับซ้อน จึงทำให้องค์กรหรือหน่วยงานทางการศึกษาที่สามารถช่วงชิงความได้เปรียบทางด้านการจัดการศึกษา มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จได้ดีกว่าโดยปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ได้มาเกิดจากความรวดเร็ว (Speed) ในการตอบสนองความต้องการและการมีนวัตกรรม (Innovation) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) การมีบุคลากรที่มีทักษะในการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ โดยในสภาพการณ์ของสังคมที่ความรู้เป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและเป็นสิ่งจำเป็นของการเรียนรู้ต่อการเสริมสร้างความก้าวหน้าให้กับการปฏิบัติงานและหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ และการดำรงชีวิตอย่างปกติสุข แต่สิ่งหนึ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงนำพ่วงติดมา ด้วยคือสัญญาณที่บ่งชี้ให้บุคลากรทางการศึกษา ในทุกส่วนฝ่ายเร่งปรับตัวและพัฒนาในการเตรียมความพร้อม เพื่อก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ, 2559: 235)

การบริหารงานในโรงเรียนมีความสำคัญต่อการพัฒนางานในโรงเรียน โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างพัฒนาบุคคล จัดระบบฝ่ายงาน และการบริหารด้านงบประมาณให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมตามศักยภาพ ผลการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพได้อาศัยปัจจัยหลักที่สำคัญ เพราะเมื่อบุคคลมีการพัฒนาองค์พร้อมพัฒนาตามไปด้วย ตามที่จอร์จ เกลาเอียน (2557: 94) กล่าวว่า การบริหารและการจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพนั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญคือ ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นผู้นำ ซึ่งผู้นำคือผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารกิจกรรมต่าง ๆ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นกระบวนการสร้างและพัฒนากการทำงานกับคนในสถานศึกษา เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นการใช้มนุษยสัมพันธ์ การสื่อสารระหว่างบุคคล เป็นการสร้างบรรยากาศต่อองค์การ เพื่อช่วยในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาสถานศึกษา และนำไปสู่เป้าหมาย จึงอาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพนั้นจำเป็นต้องอาศัย ความรู้ ความสามารถที่มีภาวะผู้นำ หากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำแล้วก็จะส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาทั้งด้านชื่อเสียง ค่านิยมและผลสัมฤทธิ์ โดยเฉพาะสังคมปัจจุบันเป็นยุคดิจิทัลข้อมูลข่าวสารสามารถสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว

การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การเป็นการสรรหาและเสริมสร้างพัฒนาบุคคลให้มีศักยภาพในการปฏิบัติเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพถือว่าบุคคลเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุด เพราะเมื่อบุคคลมีการพัฒนาองค์การก็มีการพัฒนาตามไปด้วย (ภัทรวดี ตรีโอษฐ์, 2559: 17) ตามที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2557: 43) กล่าวว่า การกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา สถานศึกษาจึงมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความ

มันคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญและจำเป็นต้องจัดทำแผนคัดเลือก สรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร โดยการวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลังคน วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สถานศึกษากำหนดภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ตามที่รณกฤต รินทะชัย (2557: 1) กล่าวว่า งานบุคคลถือเป็นหัวใจของการบริหาร บรรดาทรัพยากรบริหาร 4 อย่างที่เรียกย่อ ๆ ว่า “4M” ได้แก่ บุคลากร (Man) เงิน (Money) วัสดุ อุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management)

นั้น บุคลากรได้รับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร เพราะบุคคลเป็นผู้จัดทำเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับบุคคลผู้ร่วมงาน

การบริหารงานบุคคลจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ และมีความสามารถสูงในการบริหารงานบุคคลต้องมีการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถจะมีส่วนทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจมีความสุขในการปฏิบัติงานส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจะทำให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและกระตือรือร้นพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น และการบริหารงานบุคคลเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญ (คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552: 57) ตามชนิตา จิตตรุทธะ (2560: 316) กล่าวว่าประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลเป็นผลสำเร็จของการบริหารงานบุคคลที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันเพื่อให้งานด้านการบริหารบุคคลบรรลุตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่สำคัญและมีความท้าทายของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำกลยุทธ์ทางการบริหารมาปรับใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้บริบทสถานศึกษาในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กรซึ่งวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร เป็นลักษณะเด่นขององค์กร และใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษานั้น ๆ สำหรับผู้บริหารที่มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้มีลักษณะที่ดี มีประโยชน์ต่อนักเรียน ชุมชน ประเทศชาติ ถือว่าเป็นสิ่งท้าทายและวัฒนธรรมองค์กรยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ซึ่งวิเชียร วิทย์อุดม (2553: 1) ได้กล่าวว่า ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตามย่อมเกิดจากตัวบุคคลเป็นส่วนสำคัญทั้งนี้เพราะตามหลักการบริหารงานทั่วไปนั้น แม้ว่าจะมีงบประมาณให้เพียงพอก็มี การจัดองค์การและการบริหารงานที่ดีมีอุปกรณ์ และวัสดุต่าง ๆ พร้อม ถ้าหากผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัยอันดีแล้วนับเป็นการยากที่การบริหารงานจะบรรลุผลสมตามความมุ่งหมาย

การเสริมสร้างปัจจัยการบริหารที่นำไปสู่การบริหารงานบุคคล นับเป็นเรื่องที่ได้ลำบาก เนื่องจากยังขาดแนวทางการปฏิบัติและอีกหลายปัจจัยที่มีส่วนให้เกิดความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ซึ่งในปัจจุบันผู้บริหารในโรงเรียนต่างๆ ต้องการบริหารงานโรงเรียนของตนให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานของการจัดการศึกษา ตามที่นักวิชาการอย่าง Reid, David, and Peter กล่าวว่าโรงเรียนจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ ด้านซึ่งมีความสัมพันธ์กับผู้บริหาร การศึกษาในการบริหารงานไปสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วยปัจจัยแรกด้านผู้บริหารซึ่งเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและวิสัยทัศน์ในการบริหารงานของผู้บริหาร ปัจจัยที่สองด้านครูผู้สอนซึ่งเกี่ยวข้องกับคุณภาพการสอนความพึงพอใจในการทำงานของครูและการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ปัจจัยสุดท้ายด้าน

สถานศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและวัฒนธรรมในการบริหารโรงเรียนให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ (อุมพร สันติจิตร, 2552: 6-7)

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จึงเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้กับโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ขวัญกำลังใจ และได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่ก็มีสภาพปัญหาของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนในบางประเด็นที่ยังไม่สามารถแก้ไขได้ ไม่ว่าจะเป็นอัตราค่าจ้างครูและบุคลากรในโรงเรียนที่ไม่เพียงพอ ขาดแคลนครูผู้สอนตามวิชาเอก และการเกลี้ยอัตราค่าจ้างของสำนักงานเขตพื้นที่ให้แต่ละโรงเรียน รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูโรงเรียนที่ใช้หลักการพิจารณาที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงตระหนักและเห็นความสำคัญที่จะศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบการกำหนดนโยบายในการพัฒนาสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
2. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
5. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,101 คน

1.2 ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ปีการศึกษา 2564 จำนวน 341 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

(Stratified Random Sampling) (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551: 191) มีขั้นตอนดังนี้

1.2.1 ผู้วิจัยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น ได้แก่ ขนาดเล็ก 34 โรงเรียน ขนาดกลาง 12 โรงเรียน และขนาดใหญ่ 5 โรงเรียน

1.2.2 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 327 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ สำหรับการวิจัยครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 341 คน

1.2.3 ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม สุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลากแบบใส่คืนในสัดส่วนร้อยละ 60 ดังนั้นจะได้โรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่มจำนวน 30 โรงเรียน โดยแบ่งตามขนาดดังนี้

1. โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 20 โรงเรียน 2. โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 7 โรงเรียน 3. โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 โรงเรียน

1.2.4 ผู้บริหารโรงเรียน เลือกแบบเจาะจงในกลุ่มตัวอย่างในข้อ 1.2.3 ซึ่งจะได้ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 30 คน

1.2.5 ครูผู้สอน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในสัดส่วนร้อยละ 25 โดยการจับสลากแบบใส่คืนตามโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในข้อ 1.2.3 ซึ่งจะได้จำนวนครูผู้สอน 311 คน ดังนี้ 1. โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 116 คน 2. โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 96 คน 3. โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 99 คน รวมกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำนวนทั้งสิ้น 341 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ปัจจัยทางการบริหาร

3. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยของนักวิชาการและนักวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหารและความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้

3.1 ปัจจัยทางการบริหาร ใช้แนวคิดและผลงานวิจัยของ ถนัด เดชทรัพย์ (2550); ธวัช กรุดมณี (2550); สมคิด บางโม (2551); วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556); ธนกร อัมจักร (2557); พิกุล ไชยแสน (2557); แพรว เฉลิมญาติวงศ์ (2557); กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร (2558); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559); และเมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560); ซึ่งจำแนกออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านงบประมาณ 4) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 5) ด้านการพัฒนาบุคลากร 6) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

3.2 ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล ใช้แนวคิดและผลการวิจัยของ กระทรวงศึกษาธิการ (2550); สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2550); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552); อนิวัช แก้วจันทน์ (2552); วิทยา ศรีจันทร์หล้า (2553); พิชิต สุดโต (2554); มาลี สุริยะ (2554); จิราพร รัตนสิงห์ (2556); มณีนุช การุญ (2560); สุดาทิพย์ ถวิลไพร (2563); ซึ่งจำแนกออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 4) ด้านการออกจากราชการ 5) ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 3 ตอน ประกอบไปด้วย ตอนที่1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร และตอนที่3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล

4.1 แบบสอบถามในตอน ที่ 2 และตอนที่ 3 รวมทั้งหมดจำนวน 81 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิลโลเคอร์ท

4.2 หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นอาจารย์ผู้สอนจำนวน 2 คน ที่มีตำแหน่งวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป หรือมีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 คน ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา และครูผู้สอน 1 คน ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาโททางการศึกษา รวมทั้งหมด 5 คน ประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ นำค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ในแต่ละข้อมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruency: IOC) พิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC ≥ 0.6 ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ไม่มีข้อที่ตัดทิ้งหรือปรับปรุง

4.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try-Out) กับผู้บริหารและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จาก 10 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหาร 1 คน ครูผู้สอน 2 คน มีโรงเรียนดังนี้ 1. โรงเรียนท่าจำปาวิทยา 2. โรงเรียนวัดบึงเหล็ก ในพระบรมราชานุเคราะห์ 3. โรงเรียนนางวราภรณ์รังสรรค์ 4. โรงเรียนธาตุพนม 5. โรงเรียนบ้านผึ่งวิทยาคม 6. โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย 7. โรงเรียนสนธิราชบุรีวิทยา 8. โรงเรียนอุเทนพัฒนา 9. โรงเรียนนาคำราษฎร์รังสรรค์ และ10. โรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกคัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

4.4 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมขั้นตอน ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยทำหนังสือเรียนผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อทำหนังสือขออนุญาตให้ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เพื่อให้ออกหนังสือแจ้งขอความร่วมมือจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

5.2 ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง สำหรับโรงเรียนที่สามารถดำเนินการได้ และส่งทางช่องทางรับเอกสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พร้อมใส่ซองเปล่าติดแสตมป์ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ หรือช่องรับเอกสารของเขตพื้นที่

5.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งไปเก็บข้อมูลทั้งหมด จำนวน 341 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 341 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการหาค่าทางสถิติ ดังนี้

6.1 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาร้อยละ (Percentage)

6.2 ระดับปัจจัยทางการบริหารและความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล ใช้สถิติพื้นฐาน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์แปลผลคะแนน ค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล วิเคราะห์โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551: 307) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ระดับความสัมพันธ์

0.70 – 1.00

ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง

0.40 – 0.60

ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง

0.10 – 0.30

ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับต่ำ

6.4 การศึกษาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำนวน 341 ฉบับ และได้ทำการสรุปผล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม

ปัจจัยทางการบริหาร	ค่าสถิติ (n=341)		ระดับความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.38	0.51	มาก
2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.56	0.52	มากที่สุด
3. ด้านงบประมาณ	4.59	0.50	มากที่สุด
4. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	4.39	0.45	มาก
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.49	0.50	มาก
6. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	4.47	0.50	มาก
เฉลี่ย	4.48	0.44	มาก

จากตารางที่1 พบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.48, S.D.= 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านงบประมาณ ($\bar{X}$ = 4.59, S.D.= 0.50) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X}$ = 4.56, S.D.= 0.52) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.49, S.D.= 0.50) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X}$ = 4.47, S.D.= 0.50) และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X}$ = 4.39, S.D.= 0.45)

2. การวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม

ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล	ค่าสถิติ (n=341)		ระดับความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	4.52	0.37	มากที่สุด
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.17	0.64	มาก
3. ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	4.14	0.63	มาก
4. ด้านการออกจากราชการ	4.05	0.58	มาก
5. ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.54	0.40	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.29	0.47	มาก

จากตารางที่2 พบว่า ระดับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.29, S.D.= 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการ

ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 4.54, S.D.= 0.40) และด้านการวางแผน อัตรากำลัง ($\bar{X}$ = 4.52, S.D.= 0.37) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X}$ = 4.17, S.D.= 0.64) ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ($\bar{X}$ = 4.14, S.D.= 0.63) และด้านการออกจากราชการ ($\bar{X}$ = 4.05, S.D.= 0.58)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	Y
X	1.00							
X ₁	0.87**	1.00						
X ₂	0.87**	0.67**	1.00					
X ₃	0.92**	0.79**	0.79**	1.00				
X ₄	0.85**	0.69**	0.65**	0.76**	1.00			
X ₅	0.90**	0.73**	0.77**	0.78**	0.72**	1.00		
X ₆	0.94**	0.80**	0.78**	0.84**	0.78**	0.85**	1.00	
Y	0.76**	0.73**	0.58**	0.73**	0.67**	0.73**	0.65**	1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม (r_{xy} =0.76) สัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 อยู่ 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_5) r =0.73 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) r =0.73 ด้านงบประมาณ (X_3) r =0.73 และมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 อยู่ 3 ด้าน คือ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X_4) r =0.67 ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_6) r =0.65 และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) (r =0.58)

4. การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม แสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์
การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม โดยรวม

ปัจจัยทางการบริหาร ของผู้บริหาร	R	R ²	Adj R ²	b	S. E.	β	t	Sig
ค่าคงที่	-	-	-	0.54	0.15	-	3.64**	0.00
1. ด้านภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร (X ₁)	0.73	0.54	0.54	0.36	0.05	0.39	7.21**	0.00
2. ด้านการพัฒนา บุคลากร (X ₅)	0.79	0.62	0.62	0.48	0.06	0.51	8.10**	0.00
3. ด้านงบประมาณ (X ₃)	0.80	0.64	0.63	0.36	0.06	0.38	5.67**	0.00
4. ด้านการบริหารแบบมี ส่วนร่วม (X ₆)	0.82	0.67	0.66	0.44	0.07	0.47	6.05**	0.00
5. ด้านบรรยากาศและ วัฒนธรรมองค์กร (X ₄)	0.83	0.68	0.68	0.22	0.05	0.22	4.23**	0.00
6. ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ (X ₂)	0.83	0.69	0.69	0.14	0.05	0.15	2.72**	0.00

ค่าคงที่ = 0.54 S.E.est = 0.26

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาวิเคราะห์ 6 ตัวแปร พบว่ามี 6 ตัวแปรย่อยที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (R=0.73) ด้านการพัฒนาบุคลากร (R=0.79) ด้านงบประมาณ (R=0.80) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (R=0.82) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (R=0.83) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ(R=0.83) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หาคูณ เมื่อใช้ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารทั้ง 6 ตัว ดังกล่าวเป็นตัวพยากรณ์มีค่าเท่ากับ 0.69 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 69 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error) 0.26

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.54 + 0.36X_1 + 0.48X_5 + 0.36X_3 + 0.44X_6 + 0.22X_4 + 0.14X_2$$

และสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Z'y = 0.39Z_1 + 0.51Z_5 + 0.38Z_3 + 0.47Z_6 + 0.22Z_4 + 0.15Z_2$$

5. การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จ
ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม
การวิเคราะห์แนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน
บุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม ผู้วิจัยหาแนว

ทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนได้มาหาแนวทางพัฒนา ผลการวิจัยสรุป แสดงดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตัวแปร	ปัจจัยทางการบริหาร ของผู้บริหาร	ตัวแปรที่ส่งผลต่อการ บริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารโรงเรียน	สรุปผล
X ₁	ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	✓	ควรพัฒนา
X ₂	ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	✓	ควรพัฒนา
X ₃	ด้านงบประมาณ	✓	ควรพัฒนา
X ₄	ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	✓	ควรพัฒนา
X ₅	ด้านการพัฒนาบุคลากร	✓	ควรพัฒนา
X ₆	ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	✓	ควรพัฒนา

หมายเหตุ ✓ หมายถึง มีอำนาจในการทำนายการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนได้

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ทั้ง 6 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนได้ ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ประกอบด้วย อาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 2 คน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน ได้ให้ข้อมูลในแบบสอบถามการสังเคราะห์เชิงเนื้อหาแบบความถี่ ทั้ง 5 คน ให้ 6 ตัวแปรย่อยควรหาแนวทางในการพัฒนา ซึ่งผลในการหาแนวทางพัฒนามีดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารควรให้ผู้บริหารฝึกทักษะในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด และต้องพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรมจากหลักสูตรต่าง ๆ พร้อมเปิดใจรับฟังการให้ข้อเสนอแนะในการทำงานของตนเองจากผู้อื่น และควรใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการงานในโรงเรียน

2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศควรให้ผู้บริหารสนับสนุนปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากรในโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นโปรแกรมที่มีลิขสิทธิ์ อุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมความรู้ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน แล้วนำเข้ามาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในยุคศตวรรษที่ 21

3. ด้านงบประมาณควรให้ผู้บริหารศึกษาการบริหารงานงบประมาณตามกระบวนการ 4 ขั้นตอนที่เป็นการจัดทำงบประมาณ การอนุมัติงบประมาณ การบริหารงบประมาณ และการติดตามและ

ประเมินผล โดยนำหลักธรรมาภิบาลมาควบคุมกับการบริหารงบประมาณในโรงเรียนเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานและติดตามตรวจสอบการใช้งบประมาณตามผลการดำเนินงาน

4. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การควรให้ผู้บริหารประชุมร่วมกับครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยและสร้างวัฒนธรรมอันดีที่มีคุณภาพในการทำงาน และควรพัฒนาบรรยากาศในโรงเรียนในลักษณะของสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อมที่มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของนักเรียนกับการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร

5. ด้านการพัฒนาบุคลากรควรให้ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองโดยอาจจะอยู่ในรูปแบบที่หลากหลายไม่ว่าจะเป็นการส่งไปอบรมตามหลักสูตรพัฒนาต่าง ๆ หรือการส่งเสริมบุคลากรให้ทำงานในระดับที่สูงขึ้นไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนสายงาน เปลี่ยนภาระงานต่าง ๆ หรืออาจจะสนับสนุนบุคลากรในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

6. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมควรให้ผู้บริหารให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทุกขั้นตอนในการทำงาน โดยให้ทุกคนสามารถลงมือทำ แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกัน พร้อมทั้งให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและสนับสนุนครูผู้สอนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนางานตามเป้าหมายและประโยชน์ของโรงเรียน

อภิปรายผล

1. ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านงบประมาณ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนนำพาองค์กรไปสู่จุดหมายโดยใช้องค์ประกอบทางการบริหารที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการในโรงเรียน โดยเฉพาะด้านงบประมาณในการบริหารงาน เนื่องจากการบริหารจะขับเคลื่อนไปได้ดีนั้น ต้องอาศัยงบประมาณในการบริหารงานทุกอย่างในโรงเรียนหรือทุกหน่วยงาน โดยยึดหลักการบริหารที่เป็นประโยชน์ต่อทางการศึกษาที่ส่งผลต่อผู้เรียน และคุณภาพการศึกษาพร้อมทั้งให้มีความสอดคล้องกับการบริหารงานในปัจจุบัน ผู้บริหารควรนำเอาด้านภาวะผู้นำเข้าใช้ในการบริหารงานเพื่อใช้เป็นแรงจูงใจของการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่ก็ต้องอาศัยความรู้ความสามารถเข้ามาช่วยให้มากที่สุด หากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำจะส่งผลกระทบต่อการทำงานในโรงเรียนไม่มากนักน้อย สอดคล้องกับผลการวิจัยของประภัสสร ทิพนองแวง (2560: 130) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของทวีศักดิ์ ธาตุชัย (2562: 325) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ทั้ง 6 ด้าน พบว่า ปัจจัยทางการบริหารตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 อันดับ เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

และด้านการวางแผนอัตรากำลัง นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ และด้านการออกจากราชการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารจัดการให้เกิดความคล่องตัว ภายใต้กฎระเบียบการบริหารงานบุคคลตามกระบวนการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพในโรงเรียน โดยให้มีความรู้ความเข้าใจในภาระกิจและขอบข่ายวิชาชีพที่ชัดเจน พร้อมเสริมสร้างมาตรฐานวิชาชีพในจรรยาบรรณ เจตคติ คุณธรรม และจริยธรรมอันดีต่อองค์กรให้มากที่สุดตามที่คาดหวังไว้ หากกระทำผิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพที่ร้ายแรงก็จะส่งผลให้ออกจากราชการ เพื่อเป็นบทลงโทษผู้ที่กระทำความผิดให้พ้นสภาพจากการเป็นข้าราชการครู สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุธีรา สุภัยพล (2558: 68) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่องบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาดา พรหมเมือง (2560: 99) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยทางการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.76 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจัยทางบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเป็นพื้นฐานสำคัญในการบริหารงานโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องกระจายอำนาจให้ทั่วถึงให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงาน อย่างเท่าเทียมกัน ร่วมกันวิเคราะห์จุดเด่น จุดอ่อน ซึ่งการบริหารงานบุคคลถือเป็นจุดสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรมจริยธรรม และการดำรงตนให้อยู่ในระเบียบของทางราชการ งานวิจัยนี้มีสอดคล้องกับผลการวิจัยของวาทิตยา ราชภักดี (2561: 202) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่าปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนโดยรวมกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาพนธ์ ตาซัน (2562: 150) ได้ศึกษา พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนโดยรวมกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนโดยรวมพบความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ปัจจัยทางการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_5) ด้านงบประมาณ (X_3) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_6) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_4) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เมื่อใช้ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารทั้ง 6 ตัว ดังกล่าวเป็นตัวพยากรณ์ มีค่าเท่ากับ 0.69 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 69 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานในโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จในการบริหารงานบุคคลในเชิงบวกได้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีภาวะผู้นำในการกำหนดทิศทางการบริหารให้ตรงกับเป้าหมายในปัจจุบันและอนาคต โดยใช้หลักด้านภาวะผู้นำใช้กับบุคลากรในโรงเรียนให้เห็นตัวอย่างการทำงานของผู้บริหารอยู่สม่ำเสมอ เพื่อกระตุ้นการทำงานของบุคลากร เป็น

ผู้นำในการจัดสรรงบประมาณให้กับฝ่ายงานอย่างทั่วถึงสู่การปฏิบัติงานจริง เพื่อให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามความถนัดและตรงตามวัฒนธรรมขององค์กรในโรงเรียน และเสริมสร้างด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในโรงเรียนเพื่อให้มีความชัดเจนของข้อมูลข่าวสารและสื่อเหตุการณ์เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคการบริหารงานศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับผลการวิจัยของเมรินทกาล พัฒนทรัพย์ พิศาล (2560: 206) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารจำนวน 6 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การบริหาร งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร นโยบายสู่การปฏิบัติ บุคลากร กระบวนการบริหาร และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ปัจจัยนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ได้ร้อยละ 83.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.22

5. ตัวแปรปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) ด้านงบประมาณ (X_3) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_4) ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_5) และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_6) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ได้ให้แนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีดังนี้

5.1 แนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร คือ ผู้บริหารควรฝึกทักษะในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด และต้องพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรมจากหลักสูตรต่างๆ พร้อมเปิดใจรับฟังการให้ข้อเสนอแนะในการทำงานของตนเองจากผู้อื่น และควรใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการงานในโรงเรียน

5.2 แนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ ผู้บริหารควรสนับสนุนปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากรในโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นโปรแกรมที่มีลิขสิทธิ์ อุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมความรู้ด้านเทคโนโลยี ที่เกี่ยวกับวิชาที่สอน แล้วนำเข้ามาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในยุคศตวรรษที่ 21

5.3 แนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารด้านงบประมาณ คือ ผู้บริหารควรศึกษาการบริหารงานงบประมาณตามกระบวนการ 4 ขั้นตอนที่เป็นการจัดทำงบประมาณ การอนุมัติงบประมาณ การบริหารงบประมาณ และการติดตามและประเมินผล โดยนำหลักธรรมาภิบาลมาควบคู่กับการบริหารงบประมาณในโรงเรียนเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานและติดตามตรวจสอบการใช้ งบประมาณตามผลการดำเนินงาน

5.4 แนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ คือ ผู้บริหารควรประชุมร่วมกับครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดความคุ้นเคยและ สร้างวัฒนธรรมอันดีที่มีคุณภาพในการทำงาน และควรพัฒนาบรรยากาศในโรงเรียนในลักษณะของ สุขอนามัยและสิ่งแวดล้อมที่มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของนักเรียนกับการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร

5.5 แนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารด้านการพัฒนาบุคลากร คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองโดยอาจจะอยู่ในรูปแบบที่หลากหลายไม่ว่าจะเป็นการส่งไป

อบรมตามหลักสูตรพัฒนาต่าง ๆ หรือการส่งเสริมบุคลากรให้ทำงานในระดับที่สูงขึ้นไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนสายงาน เปลี่ยนภาระงานต่างๆ หรืออาจจะสนับสนุนบุคลากรในด้านต่างๆที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

5.6 แนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ ผู้บริหารควรให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆทุกขั้นตอนในการทำงาน โดยให้ทุกคนสามารถลงมือทำแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกันพร้อมทั้งให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและสนับสนุนครูผู้สอนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนางานตามเป้าหมายและประโยชน์ของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนมมีความสัมพันธ์ในทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจัยทางบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเป็นพื้นฐานสำคัญในการบริหารงานโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องกระจายอำนาจให้ทั่วถึง ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงาน อย่างเท่าเทียมกัน ร่วมกันวิเคราะห์จุดเด่น จุดอ่อน ซึ่งการบริหารงานบุคคลถือเป็นจุดสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ควรนำปัจจัยทางการบริหารทั้ง 6 ด้าน ไปเป็นแนวทางพัฒนาผู้ที่ได้รับตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนได้ดีที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ควรจะให้ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง นำไปใช้เพื่อวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาทักษะการบริหารงานในโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรนำปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน และปรับปรุงคุณภาพการบริหารงานในโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จรูญ แก้วเอียน. (2557). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา:กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขานเมืองการพิมพ์.

- จิราพร รัตนสิงห์. (2556). การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหาร
การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ชนิดา จิตตรุทธะ. (2560). วัฒนธรรมองค์กรปัจจัยสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัด เดชทรัพย์. (2550). การบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึก อำเภอทุ่งเสลี่ยม
จังหวัดสุโขทัย ตามหลักธรรมาภิบาล [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหาร
การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ทวีศักดิ์ ธาตุชัย. (2562). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหาร
การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ธนกร อัมจักร. (2557). ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 27 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธนาพร ตาขัน. (2562). ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหาร
การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธวัช กรุดมณี. (2550). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหารโดย
ใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
การศึกษามหาบัณฑิต]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิภาดา พรหมเมือง. (2560). สภาพ ปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหาร
การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. บริษัทสุวีริยาสาส์น.
- ประภัสสร ทิพนองแวง. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหาร
การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิกุล ไชยแสน. (2557). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหาร
การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิชิต สุดโต. (2554). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารการศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- แพว เฉลิมญัตติวงศ์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- ภัทราวดี ตรีโษษฐ์. (2559). สภาพปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารการศึกษามหา
บัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- มณีบุช การญ. (2560). สภาพปัญหา ผลสำเร็จและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ศึกษาศาสตร์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- มาลี สุริยะ. (2564). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ศึกษาศาสตร์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- เมรินทกาส พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ศึกษาศาสตร์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- รณกฤต รินทะชัย. (2557). การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ศึกษาศาสตร์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วาทีตยา ราชภักดี. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ศึกษาศาสตร์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). วิธีวิทยาการวิจัย. สุริยาสาส์น.
- วิทยา ศรีจันทร์หล้า. (2553). การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ศึกษาศาสตร์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2553). พฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์ธีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2556). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ศึกษาศาสตร์]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมคิด บางโม. (2551). องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 5). วิทย์พัฒน์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู. ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ. (2559). สำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ. สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษา. (2550). การพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). รายงานการวิจัยและพัฒนา เรื่องรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. พิษณุโลก.
- สุดาทิพย์ ถวิลพร. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ศึกษาศาสตร์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สุธีรา สุภัยพาล. (2558). บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ศึกษาศาสตร์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2552). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์ และบริหารธุรกิจ มหาลััยทักษิณ.
- อุมาพร สันตจิตร. (2552). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย ใน จังหวัดนครศรีธรรมราช* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช.