

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา¹

กัญญาพร โคจรตระกูล² เอกวิทย์ โทปฐินทร์³
และสุเมธ งามนก⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 135 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .22 - .90 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่าอยู่ระหว่าง .75 - .92 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ กับความสำเร็จของ

¹ บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

² นักศึกษาปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อีเมล : puipukctk@gmail.com โทร : 09 5419 6729

³ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร. ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อีเมล : sumet2003@windowlive.com โทร : 08 3121 3404

⁴ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อีเมล : ekkawitt@go.buu.ac.th โทร : 09 8191 0771

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก โดยทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) สมการพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สามารถพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลได้ร้อยละ 70.00 และสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและรูปแบบมาตรฐาน ดังนี้

รูปแบบดิบ

$$Y' = 0.73 + 0.45 (\text{ภาวะผู้นำ}) + 0.29 (\text{การติดต่อสื่อสาร}) + 0.23 (\text{แรงจูงใจ})$$

รูปแบบมาตรฐาน

$$Z = 0.38 (\text{ภาวะผู้นำ}) + 0.24 (\text{การติดต่อสื่อสาร}) + 0.19 (\text{แรงจูงใจ})$$

คำสำคัญ : 1. ปัจจัย 2. ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล 3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

**Factors affecting success of personnel management in schools
under the Secondary Educational Service Area Office 3
in Ayutthaya province⁵**

**Kanyaporn Kochorntrakool⁶, Ekkawit Thopurin⁷
and Sumet Ngamkanok⁸**

Abstract

The purpose of this research were to study factors affecting success of personnel management in schools under the Secondary Educational Service Area Office 3 in Ayutthaya province. The samples used in this study were 135 administrators and teachers from the Secondary Educational Service Area Office 3 Ayutthaya province. The research instrument was a five - rating scale questionnaire with the discrimination score between .22 - .90 for individual item and the reliability score of the whole questionnaire was .75 - .92. The statistical analysis comprised mean, standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The findings were as follows. 1) The success of personnel management in schools under The Secondary Educational Service Area Office 3 in Ayutthaya province, in general was rated at a high level. 2) There was a positive correlation

⁵ This article is part of master's thesis on "Factors Affecting the Success of Personnel Management in Schools under the Secondary Educational Service Area Office 3 in Ayutthaya Province", Faculty of Education, Burapha University.

⁶ Master of Education student, Faculty of Education, Burapha University, Chonburi, Thailand. Email address: puipukctk@gmail.com Tel: 09 5419 6729

⁷ Thesis advisor, Ph.D. at Faculty of Education, Burapha University, Chonburi, Thailand. Email address: sumet2003@windowlive.com Tel: 09 5419 6729

⁸ Thesis co-advisor, Ph.D. at Faculty of Education, Burapha University, Chonburi, Thailand. Email address: ekkawitt@go.buu.ac.th Tel: 09 8191 0771

between factors and success of personnel management in schools under the Secondary Educational Service Area Office 3 in Ayutthaya Province at significance level of .01. 3) The predicting equation of the success of personnel management in school can predict up to 70.00 percent.

The equation of raw score is

$$y' = 0.73 + 0.45 (\text{Leadership}) + 0.29 (\text{Communication}) + 0.23 (\text{Motivation})$$

The equation of standard score is

$$Z = 0.38 (\text{Leadership}) + 0.24 (\text{Communication}) + 0.19 (\text{Motivation})$$

Keywords: 1. Factor 2. Success of personnel management 3. Secondary Educational Service Area Office 3 in Ayutthaya province

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยให้คณะกรรมการสถานศึกษาทำหน้าที่กำกับ ส่งเสริมและสนับสนุนภารกิจหลักของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคล (Office of the Basic Education Commission, 2017: 13) โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่สถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ความสำเร็จในการทำงานนั้นมาจากประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลที่ช่วยปฏิบัติหน้าที่ของตนเองแตกต่างกัน

การบริหารงานในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารเป็นผู้นำทางการศึกษา จึงจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน การปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จ จำเป็นจะต้องอาศัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการบริหารงานไม่น้อยไปกว่าปัจจัยองค์การด้านอื่นๆ (Sanguannam, 2002: 201) ความสำเร็จของการบริหารการศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหาร โดยใช้ความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

โดยปัจจุบันการบริหารการศึกษาของรัฐแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับชาติ ระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษา เพื่อเป็นการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นและสถานศึกษาให้ได้มากที่สุด การบริหารการศึกษาในปัจจุบันภาพรวมของประเทศประสบปัญหาในเรื่องของการรวมอำนาจ กล่าวคือ มีความล่าช้า ขาดอิสระ ไม่ตอบสนองต่อชุมชนได้อย่างเหมาะสม สิ้นเปลืองงบประมาณและทรัพยากร มีการจัดสรรไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง การขาดเอกภาพในการบริหาร คือ ความอิสระของแต่ละหน่วยงานมีมากขยายเป็นแนวตั้ง จนไม่สามารถประสานและกำกับการบริหารการศึกษาให้มีเอกภาพ การพัฒนานโยบายขาดความต่อเนื่องไม่บรรลุผลเท่าที่ควร สาเหตุมาจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองเกิดขึ้นอยู่เสมอ รวมไปถึงขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนและการเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นๆ (Srisuwan, 2013: 18)

จากภารกิจหลัก 4 ด้านของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจของการบริหาร เนื่องจากประสิทธิผลความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับการทำงานของบุคคลภายในองค์กร บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่ วัสดุ และเงิน แม้จะมีความพร้อม

เพียงใดจะไม่มี ความหมายถ้าบุคคลที่จะใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดคุณค่าและประโยชน์ ดังนั้น เป้าหมายของการบริหารงานบุคคล คือ การได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร โดยองค์การสามารถจูงใจบุคคลให้ธำรงรักษาและพัฒนาให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานกับองค์การให้นานที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้้องค์การสามารถกระทำการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมาย (Sukhothai Thammathirat Open University, 1989: 9) การบริหารงานบุคคลจะสำเร็จมากน้อยได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารว่าจะวางแผน มอบหมายงาน คัดเลือกควบคุมและจัดการให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายองค์การที่กำหนด โดยใช้การพิจารณาบุคคลตามความรู้ความสามารถ ความถนัดของบุคคล ตามที่ผู้บริหารเห็นสมควรที่เลือกคนให้เหมาะสมกับงาน ดังนั้น ปัจจัยในการจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพต้องอาศัยบุคคลที่มีความสามารถ องค์การจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการจัดการทุนมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคล เพราะเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การ ซึ่งจำเป็นจะต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารงานบุคคล เพื่อผลักดันให้้องค์การสามารถขับเคลื่อนสู่วัตถุประสงค์ที่วางไว้ (Mongkhonvanit, 2012: 111)

จากการสำรวจการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบสภาพปัญหาต่างๆ คือ ไม่มีบุคลากรตามความต้องการและขาดแคลนบุคลากรที่ตรงสาขาการสอน ขาดความรู้ทางด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีเกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอย เฉื่อยชา และรู้สึกตัวเองไม่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การการมีภาระหนี้สินมาก และขาดขวัญกำลังใจในการพิจารณาความดีความชอบ ส่งผลต่อการรับผิดชอบต่องานที่ไม่ได้ตรงตามประสิทธิภาพตามเป้าหมาย ซึ่งอาจส่งผลต่อการขยายออก และการขอเกษียณก่อนอายุราชการ (The Secondary Educational Service Area Office 3 (Nonthaburi – Ayutthaya), 2012: 24)

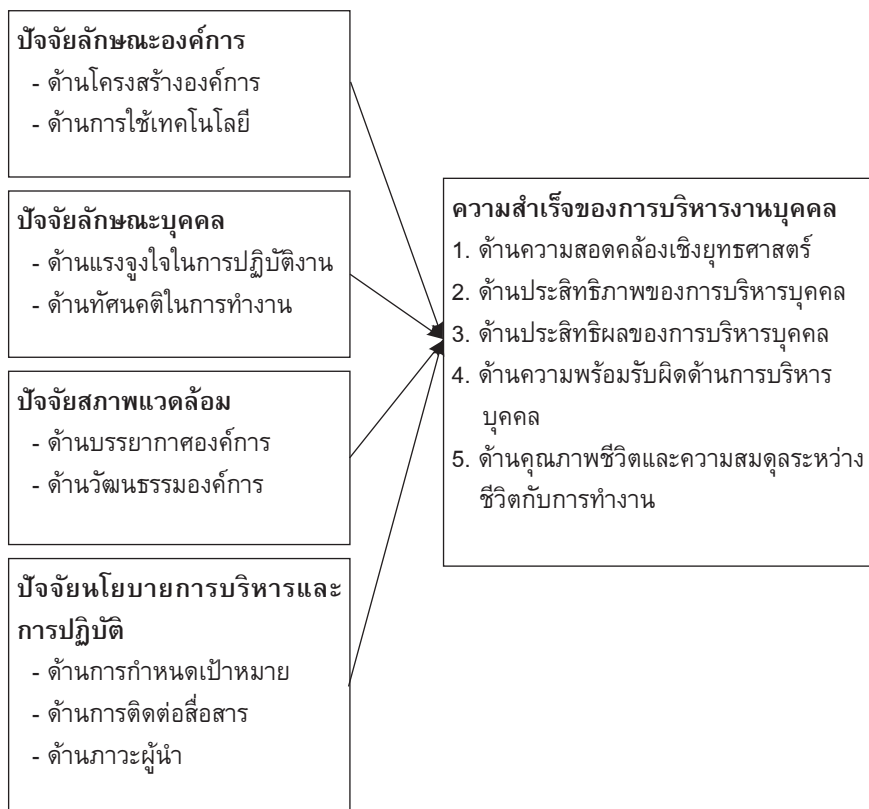
จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ปัจจัยลักษณะองค์การ ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการใช้เทคโนโลยี 2) ปัจจัยลักษณะบุคคล ประกอบด้วย ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติในการทำงาน 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ด้านบรรยากาศองค์การ ด้านวัฒนธรรมองค์การ และ 4) ปัจจัยนโยบายการบริหารและปฏิบัติ ประกอบด้วย ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านภาวะผู้นำ เพื่อใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้แก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสำเร็จในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ กับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ได้จากการสังเคราะห์ จำนวน 4 ปัจจัย ตามแนวคิดปัจจัยองค์การของ Steers (1977: 46) ได้แก่ 1) ปัจจัยลักษณะองค์การ ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการใช้เทคโนโลยี 2) ปัจจัยลักษณะบุคคล ประกอบด้วย ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติในการทำงาน 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ด้านบรรยากาศองค์การ ด้านวัฒนธรรมองค์การ และ 4) ปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ประกอบด้วย ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านภาวะผู้นำ มาใช้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา และความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดการวัดความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (Office of the Civil Service Commission, 2004: 17) สร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูสายผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2559 จำนวน 29 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 80 คน และครูจำนวน 1,419 คน รวมทั้งหมด 1,499 คน (The Secondary Educational Service Area Office 3 (Nonthaburi – Ayutthaya), 2016: 26–27)

ตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2559 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้โปรแกรม

สำเร็จรูป G*power 3.1.9.2 กำหนดขนาดอิทธิพล (effect Size) เท่ากับ 0.15 ค่าความคลาดเคลื่อน (error prob) เท่ากับ 0.05 ค่าอำนาจการทดสอบ เท่ากับ 0.80 จำนวนตัวแปรทำนาย 14 ตัว ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 135 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน และข้าราชการครูสายผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 128 คนโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling)

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยทำการปรับปรุงขึ้น โดยพิจารณาจากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (checklist) โดยสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน ประสบการณ์ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ปัจจัยหลัก และ 9 ปัจจัยย่อย คือ 1) ปัจจัยลักษณะองค์การ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ การใช้เทคโนโลยี 2) ปัจจัยลักษณะบุคคล ประกอบด้วย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทักษะคิดในการทำงาน 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย บรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ 4) ปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย การติดต่อสื่อสาร และภาวะผู้นำ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (Office of the Civil Service Commission, 2004: 17) แบ่งออกเป็น 5 ด้าน 1) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ 2) ประสิทธิภาพของการบริหารบุคคล 3) ประสิทธิผลของการบริหารบุคคล 4) ความพร้อมรับผิด้านการบริหารบุคคล 5) คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรง ซึ่งได้แก่ ความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) แล้วหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา IOC (index of item objective congruence) ข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า 0.50 ขึ้นไป จึงจะนำไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษาและนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าอยู่ระหว่าง 0.75 - 0.92 มีความเหมาะสมที่จะใช้แบบสอบถามได้จริง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับคืนจากการติดตามด้วยตนเองทั้งหมดจำนวน 135 ฉบับ คิดเป็น 100% ตามขนาดตัวอย่างที่กำหนดไว้จากนั้นจึงตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ดังนี้ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ และระดับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ของการบริหารงานบุคคล	n = 135		ระดับปัจจัย
	$\bar{X}$	SD	
1. ลักษณะองค์การ	3.94	0.44	มาก
2. ลักษณะบุคคล	3.98	0.47	มาก
3. สภาพแวดล้อม	4.09	0.44	มาก
4. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ	4.11	0.46	มาก
รวม	4.47	0.70	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ รองลงมา คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยลักษณะบุคคล และปัจจัยลักษณะองค์การ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลปัจจัยลักษณะองค์การ

ปัจจัยลักษณะองค์การ	n = 135		ระดับปัจจัย	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านโครงสร้างขององค์การ	4.19	0.49	มาก	1
2. ด้านการใช้เทคโนโลยี	3.69	0.53	มาก	2
รวม	3.94	0.44	มาก	

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ปัจจัยลักษณะองค์การ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านโครงสร้างขององค์การ และด้านการใช้เทคโนโลยี

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลปัจจัยลักษณะบุคคล

ปัจจัยลักษณะบุคคล	n = 135		ระดับปัจจัย	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	3.92	0.53	มาก	2
2. ด้านทัศนคติในการทำงาน	4.05	0.51	มาก	1
รวม	3.98	0.47	มาก	

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ปัจจัยลักษณะบุคคล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านทัศนคติในการทำงาน และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลปัจจัยสภาพแวดล้อม

ปัจจัยสภาพแวดล้อม	n = 135		ระดับปัจจัย	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านบรรยากาศองค์การ	4.01	0.46	มาก	2
2. ด้านวัฒนธรรมองค์การ	4.17	0.50	มาก	1
รวม	4.09	0.44	มาก	

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์การ และด้านบรรยากาศองค์การ

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

ปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ	n = 135		ระดับปัจจัย	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการกำหนดเป้าหมาย	4.15	0.54	มาก	2
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.01	0.52	มาก	3
3. ด้านภาวะผู้นำ	4.17	0.52	มาก	1
รวม	4.11	0.46	มาก	

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ รองลงมาคือ ด้านการกำหนดเป้าหมาย และด้านการติดต่อสื่อสาร

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล

ความสำเร็จของการบริหารงาน บุคคล	n = 135		ระดับปัจจัย	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	4.06	0.51	มาก	1
2. ด้านประสิทธิภาพของการบริหารบุคคล	3.90	0.49	มาก	5
3. ด้านประสิทธิผลของการบริหารบุคคล	4.05	0.49	มาก	2
4. ด้านความพร้อมรับมือด้านการบริหารบุคคล	4.00	0.49	มาก	3
5. ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.96	0.53	มาก	4
รวม	3.99	0.44	มาก	

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับได้แก่ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ รองลงมา คือ ประสิทธิภาพของการบริหารบุคคล และความพร้อมรับมือด้านการบริหารบุคคล

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติกับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล

ตารางที่ 7 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลและความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	Y
X ₁	1.00									
X ₂	0.48**	1.00								
X ₃	0.63**	0.64**	1.00							
X ₄	0.59**	0.52**	0.61**	1.00						
X ₅	0.51**	0.46**	0.66**	0.64**	1.00					
X ₆	0.57**	0.42**	0.62**	0.73**	0.64**	1.00				
X ₇	0.65**	0.38**	0.60**	0.64**	0.62**	0.69**	1.00			
X ₈	0.56**	0.55**	0.62**	0.62**	0.57**	0.66**	0.66**	1.00		
X ₉	0.52**	0.36**	0.55**	0.53**	0.40**	0.69**	0.62**	0.67**	1.00	
Y	0.55**	0.51**	0.65**	0.59**	0.51**	0.64**	0.59**	0.73**	0.77**	1.00
$\bar{X}$	4.19	3.69	3.92	4.05	4.01	4.17	4.15	4.01	4.17	3.99
SD	0.49	0.53	0.53	0.51	0.46	0.50	0.54	0.52	0.52	0.44

**p< 0.01

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลและความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.36 - 0.77 ตัวแปรที่มีค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำกับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล โดยมีค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.77 รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสารกับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล และด้านทัศนคติในการทำงานกับด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยมีค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.73 เท่ากัน ส่วนตัวแปรที่มีค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีกับด้านภาวะผู้นำ โดยมีค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.36

3. ผลการวิเคราะห์และสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติกับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล เพื่อนำมาสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 8 – 11

ตารางที่ 8 แสดงค่า Tolerance และ VIF ของตัวแปร

ตัวแปรพยากรณ์	Tolerance	VIF
ปัจจัยลักษณะองค์การ		
1. ด้านโครงสร้างองค์การ (x_1)	0.46	2.16
2. ด้านการใช้เทคโนโลยี (x_2)	0.51	1.95
ปัจจัยลักษณะบุคคล		
1. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (x_3)	0.35	2.89
2. ด้านทัศนคติในการทำงาน (x_4)	0.37	2.72
ปัจจัยสภาพแวดล้อม		
1. ด้านบรรยากาศองค์การ (x_5)	0.41	2.46
2. ด้านวัฒนธรรมองค์การ (x_6)	0.29	3.45
ปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ		
1. ด้านการกำหนดเป้าหมาย (x_7)	0.35	2.82
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร (x_8)	0.36	2.77
3. ด้านภาวะผู้นำ (x_9)	0.39	2.58

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรพยากรณ์มีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.29 - 0.46 และ VIF มีค่าระหว่าง 1.95 - 3.45 ค่าทั้ง 2 อยู่ในเกณฑ์ที่ถือว่าตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์กันน้อย จึงถือได้ว่าตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาวิเคราะห์ในครั้งนี้ไม่มีปัญหาตัวแปรต้นสัมพันธ์กันมาก (multicollinearity) ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยที่กำหนดให้ค่า Tolerance ต้องมากกว่า 0.10 และค่า VIF ต้องน้อยกว่า 10 (Vanichbuncha, 2007: 84)

ตารางที่ 9 แสดงสมการพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลจากปัจจัยที่ส่งผลต่อสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมและปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

อันดับที่	ตัวพยากรณ์	R	R ²	ร้อยละ
1	X_9	0.77	0.59	59.00
2	X_9, X_8	0.82	0.67	67.00
3	X_9, X_8, X_3	0.84	0.70	70.00

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่าสมการพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล จากปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) พบว่า ด้านภาวะผู้นำ (X_9) เป็นตัวแปรแรกที่เข้าสมการและสามารถอธิบายความผันแปรของความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลได้ร้อยละ 59 ($R^2 = 0.59$)

ตัวแปรที่เข้าสมการเป็นลำดับที่สอง ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_8) ทั้งตัวแปรด้านภาวะผู้นำ (X_9) และด้านการติดต่อสื่อสาร (X_8) สามารถอธิบายความผันแปรของความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลได้ร้อยละ 67 ($R^2 = 0.67$)

ตัวแปรที่เข้าสมการเป็นลำดับที่สาม ได้แก่ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_3) ทั้งตัวแปรด้านภาวะผู้นำ (X_9) ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_8) และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_3) สามารถอธิบายความผันแปรของความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลได้ร้อยละ 70 ($R^2 = 0.70$)

ตารางที่ 10 แสดงค่าความแปรปรวนในการพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. สมการถดถอย	14.91	1	14.91	189.06*	0.00
2. ความคลาดเคลื่อน	10.49	133	0.08		

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่าความแปรปรวนในการพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล จากปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลพบว่า ตัวแปรด้านภาวะผู้นำ (X_9) ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_8) และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_3) สามารถอธิบายความผันแปรของความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 11 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.b	B	t	p
1. ด้านภาวะผู้นำ (X_9)	0.45	0.06	0.38	6.81*	0.00
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_8)	0.29	0.06	0.24	4.07*	0.00
3. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_3)	0.23	0.05	0.19	3.66*	0.00

ค่าคงที่ 0.73

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลพบว่า ด้านภาวะผู้นำ (X_9) มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอย เท่ากับ 0.45 หมายความว่า หากให้ความสำคัญเรื่องภาวะผู้นำ 1 หน่วย ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลจะเพิ่มขึ้น 0.45 หน่วย

ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_8) มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอย เท่ากับ 0.29 หมายความว่า หากให้ความสำคัญเรื่องการติดต่อสื่อสาร 1 หน่วย ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลจะเพิ่มขึ้น 0.29 หน่วย

ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_9) มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอย เท่ากับ 0.23 หมายความว่า หากให้ความสำคัญเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 1 หน่วย ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลจะเพิ่มขึ้น 0.23 หน่วย

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 0.73 + 0.45 (\text{ภาวะผู้นำ}) + 0.29 (\text{การติดต่อสื่อสาร}) + 0.23 (\text{แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน}) \text{ หรือ}$$

$$Y' = 0.73 + 0.45 (X_8) + 0.29 (X_9) + 0.23 (X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.38 (\text{ภาวะผู้นำ}) + 0.24 (\text{การติดต่อสื่อสาร}) + 0.19 (\text{แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน}) \text{ หรือ}$$

$$Z = 0.38 (Z_8) + 0.24 (Z_9) + 0.19 (Z_3)$$

อภิปรายผล

1. จากผลการศึกษาปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ทุกปัจจัยและรายด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีกระบวนการการดำเนินงานที่มีจุดมุ่งหมายและแนวทางเป็นไปในทางเดียวกัน โดยมีการกำหนดโครงสร้างการทำงาน การแบ่งงานตามความเหมาะสมของบุคคล และกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างเป็นทางการในสถานศึกษา อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้บุคคลในสถานศึกษาร่วมกำหนดนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ มีการพัฒนาและสนับสนุนบุคคลในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคคลเข้าร่วมอบรมและศึกษาดูงาน อีกทั้งมีการเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ โดยมีการเลื่อนขั้นเงินเดือน สนับสนุนการขอวิทยฐานะและเครื่องราชอิสริยาภรณ์เพื่อให้บุคคลมีความรู้สึกทางบวก ในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน รวมถึงให้การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีให้ระดับปฏิบัติการเพื่ออำนวยความสะดวก และสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้มีความพร้อม สะดวกในการปฏิบัติงานของบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถดำเนินการกิจของสถานศึกษาเป็นไปตามที่กำหนด บรรลุเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977: 75) ได้เสนอแนวคิดปัจจัย

การบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้องค์การเกิดความสำเร็จได้ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย 1) ปัจจัยลักษณะองค์การ ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการใช้เทคโนโลยี 2) ปัจจัยลักษณะบุคคล ประกอบด้วย ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติในการทำงาน 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ด้านบรรยากาศองค์การ ด้านวัฒนธรรมองค์การ และ 4) ปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ประกอบด้วย ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านภาวะผู้นำซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Senagkaensar (2015: 92) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ แรงจูงใจ ทัศนคติในการทำงาน บรรยากาศองค์การ เทคโนโลยี และลักษณะงานที่ทำ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารจะต้องใช้แรงจูงใจ ส่งเสริมสนับสนุน สร้างความสัมพันธ์ภายในสถานศึกษา และใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นผลทำให้การดำเนินงานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะส่งผลให้การบริหารงานบุคคลบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thaneewan (2010: 153) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ยโสธร พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านแรงจูงใจ และด้านการติดต่อสื่อสารส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ยโสธร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ กับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันโดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และศักยภาพอยู่เสมอ ทั้งในด้านการศึกษา การเข้าร่วมเรียนหลักสูตรระยะสั้นของ หน่วยงานทางภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนาความสามารถให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ให้เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ คิดไกล มองกว้าง และมีการนำความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาในสถานศึกษา โดยการกำหนดโครงสร้าง เป้าหมายของสถานศึกษาให้ทันสมัย สามารถทำให้นักชื้อยอมรับและยินดียินยอมปฏิบัติงาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี เป็นตัวแบบให้นักชื้อเกิดทัศนคติในการทำงาน และมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษา ทำให้สามารถบริหารจัดการเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jamnong (2007: 98) ได้ศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร พบว่าความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Muttasopa (2010: 111) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่า ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา กับความสำเร็จในการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสำเร็จในการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. สมการพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) พบว่าปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยเรียงอันดับจากปัจจัยที่พยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_3) ปัจจัยทั้ง 3 ตัวรวมกัน สามารถพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาได้ร้อยละ 70.00 ดังนั้นผู้วิจัยจึงอภิปรายได้ ดังต่อไปนี้

ด้านภาวะผู้นำมีอำนาจพยากรณ์มากที่สุด ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่า ภาวะผู้นำเป็น สิ่งสำคัญต่อการบริหาร ซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย ผู้บริหาร เปรียบเสมือนตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวสู่ความสำเร็จ เพื่อผลดี ต่อสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีการจัดประชุม อบรม แลกเปลี่ยน และพัฒนาศักยภาพของ ผู้บริหารอยู่เสมอ รวมทั้งมีการศึกษาดูแล แลกเปลี่ยนระหว่างโรงเรียน ทำให้ผู้บริหารมี แนวทางการบริหารงานมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัย ของ Narach (2014: 166) ได้ศึกษาการศึกษาสภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จากการวิเคราะห์ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู พบว่าปัจจัยภาวะผู้นำส่งผลต่อการบริหาร เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงาน เป็นผู้ที่จะต้องนำองค์การไปสู่เป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ ประกอบด้วย มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีคิตริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนางานอยู่เสมอ มีการพัฒนาตนเองให้สามารถพัฒนางานได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sriyota (2007: 132) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่าปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลได้ร้อยละ 43.60

นอกจากนั้นผลการวิจัยยังพบว่า ในด้านการใช้เทคโนโลยีไม่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามูลค่าการที่ดำเนินงานใช้ความรู้ ความสามารถ และอาศัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าการใช้เทคโนโลยี อีกทั้งลักษณะของการบริหารงานบุคคลมีภาระงานที่มีแบบแผนปฏิบัติกันเป็นเวลานาน จึงทำให้การใช้เทคโนโลยีไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของการบริหารงานบุคคล

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษานิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอยู่เสมอ ยังมีการปฏิบัติน้อย ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีกัลยาณมิตรที่ดี คือ มีการให้ความช่วยเหลือ แนะนำ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงาน เพื่อไม่ให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเป็นเชิงลบต่อการจะได้รับนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. การติดต่อสื่อสาร ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าสถานศึกษามีความสามารถในการให้ข้อมูลข่าวสารกับบุคลากรได้อย่างรวดเร็ว ยังมีปฏิบัติน้อย ควรส่งเสริมให้สถานศึกษามีการให้ข้อมูลข่าวสารกับบุคคลหลายช่องทาง ซึ่งจากเดิมอาจจะต้องทำบันทึกข้อความหรือหนังสือเวียนเพื่อแจ้งให้บุคคลทราบ ซึ่งทำให้เกิดความล่าช้าในการรับรู้ข่าวสาร สถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ประโยชน์จากสื่อสังคมออนไลน์ในการกระจายข่าวสาร

ให้บุคคลในสถานศึกษาได้รับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็วและทันเวลา สำหรับเรื่อง
ที่เร่งด่วนหรือเรื่องที่จะต้องปฏิบัติงานทันที



References

- Jamnong, T. (2007). **Factor Affecting the Success in Management of Quality Schools under Bangkok Metropolitan Administration** (ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร). Master's dissertation, Thepsatri Rajabhat University, Lop Buri, Thailand.
- Mongkhonvanit, J. (2012). **Administration of educational organization and personal** (การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา). Bangkok: Tawee Printing, Co., Ltd.
- Muttasopa, S. (2010). **Factors Affecting success of educational Administration Decenrazation in schools under Surin educational service office area 1** (ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1). Master's dissertation, Surindra Rajabhat University, Surin, Thailand.
- Narach, T. (2014). **The study of factors affecting success in management of school administrators as viewed by administrators and teachers under Buriram primary educational service area office 3** (การศึกษาสภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3). Master's dissertation, Buriram Rajabhat University, Buriram, Thailand.
- Office of the Civil Service Commission. (2004). **Human Resource Scorecard** (การประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคล). Bangkok: Suksapan.
- Office of the Basic Education Commission. (2007). **Decentralization as an Education System Reform** (แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา). Bangkok: The Agricultural Co-operative Federation of Thailand, Co., Ltd.

- Sanguannam, C. (2002). **Theory and Practice in Education Institution (ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา)** (3rd ed.). Nonthaburi: Book Point.
- Senagkaensar, K. (2015). **Factors Affecting to The Efficiency Personnel Administration of School Administrators Under The Secondary Education Service Area Office 24 Kalasin Province** (ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์). Master's dissertation, Mahasarakham University, Mahasarakham, Thailand.
- Srisuwan, K. (2013). **Problems and Trends in Thai Educational Management in the Future** (ปัญหาและแนวโน้มการจัดการศึกษาไทยในอนาคต). [Online] Retrieved November 24, 2016 from <http://www.toyphd2013.blogspot.com>
- Sriyota, M. (2007). **The leadership of female administrators affecting personnel effectiveness administration in school under the office of Sakon Nakhon educational service area** (ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร). Master's dissertation, Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon, Thailand.
- Steers, R. M., & Porter, W. L. (1977). **Introduction to organizational behavior** (2nd ed.). Illinois: Foresman.
- Sukhothai Thammathirat Open University. (1989). **Introduction to administration (ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร)** (15th ed.). Bangkok: Nonthaburi Printing.
- Thaneewan, N. (2010). **Factors Influencing schools Effectiveness under the office of Yasothon Educational service area** (ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร). Master's dissertation, Burapha University, Chonburi, Thailand.
- The Secondary Educational Service Area Office 3 (Nonthaburi - Ayutthaya). (2012). **Action Plan 2012 (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555)**. Nonthaburi: P.P.S. Kitcharoen Co., Ltd.

- The Secondary Educational Service Area Office 3 (Nonthaburi - Ayutthaya).
(2016). **Data Information Academic year 2016 (ข้อมูลสารสนเทศ
ปีการศึกษา 2559)**. Nonthaburi: P.P.S. Kitcharoen Co., Ltd.
- Vanichbuncha, K. (2007). **Statistical analysis: Statistics for management and
research (การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย)**
(10th ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Press.