

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

Factors Affecting the Personnel Management of School Administrators under Lopburi Primary Educational Service Area Office 1

สมัชญา เหลืองศักดิ์ศรี¹, ปพนสรค์ โพธิพิทักษ์², สายทิพย์ ยะฟู³
Smachaya Lhuengsaktri¹, Paponsan Potipitak², Saythit Yafu³
Corresponding Author E-mail: smachaya.l@nsru.ac.th

Received: 2024-04-01; Revised: 2024-04-20; Accepted: 2024-06-22

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 3) หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา จำนวน 316 คน ซึ่งได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของยามานะ และการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.81, 0.87, 0.82, 0.84, 0.90, 0.87 ตามลำดับ และแบบสอบถามระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.37 - 0.63 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านเทคโนโลยี ด้านนโยบายและการปฏิบัติ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 55 สร้างสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์รูปแบบคะแนนดิบ

$$Y' = 1.81 + 0.18(X_4) + 0.17(X_1) + 0.13(X_5) + 0.11(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = 0.29(Z_4) + 0.29(Z_1) + 0.19(Z_5) + 0.17(Z_3)$$

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล, การบริหารงานบุคคล

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

¹ Student in Master of Education Degree, Educational Administration, Nakhon Sawan Rajabhat University

² อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

² Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

³ อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

³ Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of factors affecting personnel management of school administrators, 2) to study the level of personnel management of school administrators, 3) to find the relationship between factors affecting personnel management and personnel management of school administrators and 4) to create predictive equation of personnel management of school administrators. The sample of this research were 316 administrators and teachers that determined using Yamane's table and multi-stage sampling. The research instruments of this research were a questionnaire on the level of factors affecting personnel management of school administrators with the validity between 0.67 - 1.00 and the reliability of 0.81, 0.87, 0.82, 0.84, 0.90, 0.87 respectively and a questionnaire on level of personnel management of school administrators with the validity between 0.67 - 1.00 and the reliability coefficient of 0.95. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis. The research findings were as follows:

1) The level of factors affecting the personnel management of school administrators overall was at a high level. 2) The level of personnel management of school administrators overall was at a high level. 3) The relationship between factors affecting the personnel management of school administrators had a positive relationship with the correlation coefficients between 0.37 - 0.63, with a statistically significant at the .01. and 4) Factors affecting the personnel management of school administrators was found to be technology, policy and practice, organizational atmosphere and culture, and executive characteristics. The prediction of personnel school administrators was 55 percent and can be written in a prediction equation as follows:

The predicting equation of raw scores was:

$$Y' = 1.81 + 0.18(X_4) + 0.17(X_1) + 0.13(X_5) + 0.11(X_3)$$

The predicting equation of standard scores was:

$$Z' = 0.29(Z_4) + 0.29(Z_1) + 0.19(Z_5) + 0.17(Z_3)$$

Keywords: Factors affecting to personnel, Personnel Management

บทนำ

การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง และมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน ทั้งในเชิงสถาบัน ระบบโครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็งสามารถเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเน้นการพัฒนาคนไทยให้มีบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสติปัญญา และด้านความรู้ เพื่อให้มีคุณธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต และสามารถใช้ชีวิตร่วมกับบุคคลอื่นอย่างมีความสุข มาตรา 7 กระบวนการเรียนรู้ ควรมุ่งเน้นการสร้างจิตสำนึกที่เกี่ยวกับการเมืองและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขอย่างถูกต้อง ซึ่งเน้นให้รู้เรื่องการรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพต่อกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีของมนุษย์ ตลอดจนเสริมสร้างความเป็นไทย รวมถึงรักษาและส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น และภูมิปัญญาไทย รวมทั้งการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ยังเน้นการพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพ การสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบน

พื้นฐานความเชื่อว่าคนทุกคนสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ ทั้งนี้การศึกษาช่วยเสริมสร้างความรู้ ความคิด ทักษะในการดำเนินชีวิตที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ นำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของสังคมและประเทศชาติ (สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา. 2560: 1-11)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญในการส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานให้ตอบสนอง ภารกิจของตน เพื่อเสริมสร้างความคล่องตัวและอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาได้รับการศึกษา พัฒนา และมีความรู้ความสามารถ นอกจากนี้ยังได้รับการยกย่องเชิดชูและเสริมความ มั่นคง และความก้าวหน้าในงานของตน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550: 71) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556: 69-70) ได้ กำหนดมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา โดยพิจารณาจากสมรรถนะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละ ด้าน ด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดไว้ดังนี้ 1) สามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามา ปฏิบัติงาน 2) สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ 3) สามารถพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาและ 5) สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา (สำนักเลขาธิการคุรุสภา. 2556: 69-70) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนอง ภารกิจของสถานศึกษา จึงมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจได้รับยก ย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าทางวิชาชีพ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญและ จำเป็นต้องจัดทำแผนคัดเลือกสรรหาบรรจุแต่งตั้งบุคลากรโดยการวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลังคน วิเคราะห์ภารกิจและ ประเมินสภาพการต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถานศึกษา กำหนดภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษาใน สถานศึกษา (สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2565: 386)

สภาพปัจจุบันสถานศึกษาประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 มี สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 87 สถานศึกษา ซึ่งในจำนวนสถานศึกษาขนาดเล็กหลายสถานศึกษา เคยเป็นสถานศึกษาขนาด กลางมาก่อน ซึ่งจำนวนเด็กนักเรียนมีจำนวนลดลงเรื่อย ๆ จนกลายเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดเล็กบาง สถานศึกษามีจำนวนนักเรียนน้อย จาก SWOT สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 พบว่ามี อุปสรรค ข้อ 1 คือ ผู้ปกครองมีค่านิยมในการส่งบุตรหลานไปเข้าเรียนในสถานศึกษาที่มีชื่อเสียงสถานศึกษาเอกชนหรือสถานศึกษาขนาดใหญ่ ในเมือง ข้อ 8 ความเหลื่อมล้ำระหว่างรายได้ของผู้ปกครองมีผลต่อโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพที่แตกต่าง กัน จุดอ่อน ข้อ 5 ครูไม่ครบชั้น สอนไม่ตรงตามวิชาเอก และได้รับมอบหมายงานไม่ตรงกับความถนัดและความสามารถทำให้ ปฏิบัติงานงานไม่มีประสิทธิภาพ และข้อ 6 สถานศึกษาขนาดเล็กมีจำนวนมากกว่า ร้อยละ 64.00 ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารจัดการในภาพรวมขององค์การ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. 2566: 31)

จากสภาพที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ตามแนวคิดกระทรวงศึกษาธิการ คู่มือการบริหารงานบุคคลสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา โดยมุ่งหวังที่จะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และความสามารถในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับต่อไปนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ปัจจัยด้านนโยบายและการปฏิบัติ

กัญยาพร โคจรตระกูล (2560: 9) ได้กล่าวว่า นโยบายและการปฏิบัติ หมายถึง การกำหนดเป้าหมาย คือ การดำเนินการวางแผน โดยมีการวิเคราะห์ จุดแข็งและจุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค เพื่อกำหนดเป้าหมาย นโยบาย รวมถึงแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งจะนำไปสู่แผนการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับองค์กร

วาทีทยา ราชภักดี (2561: 16) ได้กล่าวว่า นโยบายและการปฏิบัติ หมายถึง แนวในการดำเนินงาน การวางระบบโครงสร้างการบริหารงานที่สอดคล้องกับความต้องการให้บุคลากร หรือผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินงานให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ ถือเป็นกรอบในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า นโยบายและการปฏิบัติ หมายถึง แนวในการบริหาร เป็นการกำหนดวิธีกระบวนการ การวางแผนและการกำหนดโครงการ วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ในการบริหารงาน การวางระบบโครงสร้างการบริหารงานที่สอดคล้องกับความต้องการและเป้าประสงค์ของสถานศึกษา เพื่อให้สำเร็จตามความมุ่งหมาย การกำหนดนโยบาย เป็นหลักและวิธีปฏิบัติ ซึ่งถือเป็นแนวดำเนินการในสถานศึกษา

2. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ลิขิต สุขพ่วง (2563: 5) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความสุข มีความคิดด้านบวก เป็นความสุขที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน เป็นผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคลากรรู้สึกกระตือรือร้น มีกำลังใจ มีความรู้สึกที่ดีต่อปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ และได้รับการตอบสนองจะทำให้การบริหารงานดีขึ้น

ชัยเดช อารีศิริไพศาล (2565: 95) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งที่มากระตุ้นและผลักดันบุคคลให้แสดงพฤติกรรม เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ มีแรงจูงใจทั้งภายนอกและภายใน ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นปัจจัยที่ผลักดัน กระตุ้น หรือเร้าความรู้สึกของบุคคล ให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การกระตุ้นให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาอย่างมุ่งมั่น เพื่อให้เกิดการตอบสนองในการทำงานตามเป้าหมายขององค์กร โดยผู้บริหารมีการสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจ จัดระบบงานและมอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากร เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร แสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะ จัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ให้การยกย่องชมเชย และมีความเป็นมิตรกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา

3. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร

เค้ก อ่อนพุ่ม (2562: 5) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารที่มีการศึกษาดี มีความรู้ ความสามารถดี มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความอดทนต่อความยากลำบาก ซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ มีศีลธรรมอันดี บุคลิกภาพดี เป็นผู้นำในการทำงานร่วมกันทั้งในและนอกองค์กรได้เป็นอย่างดี

ชัยเดช อารีศิริไพศาล (2565: 94) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง บุคลิกภาพ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความบากบั่นและความพยายาม การจูงใจ (Motivation) สามารถแบ่งได้เป็นหลายประการ เช่น งานและความต้องการของบุคคล ความสำเร็จของงาน ความต้องการในอำนาจและคุณงามความดี ทั้งนี้ ทักษะ (Skill) ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงาน การบริหารบุคลากรการรับรู้และการบริหารงาน

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารประกอบด้วยการเป็นผู้ที่มีการศึกษาดี มีภาวะผู้นำ มีประสบการณ์ มีความรู้ความสามารถดี มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความอดทนต่อความยากลำบาก มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ มีศีลธรรมอันดี มีบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทำงานร่วมกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกได้เป็นอย่างดี

4. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี

วาทีทยา ราชภักดี (2561: 16) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยี หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้มาถ่วงกรองให้เป็นข้อมูลสารสนเทศเป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องตั้งแต่การเก็บรวบรวมข้อมูลการประมวลผล การแสดงผลลัพธ์ การทำสำเนา และ

การสื่อสารโทรคมนาคม เพื่อให้ได้สารสนเทศที่เหมาะสมและการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อค้นหา เพื่อการเรียนรู้และการเผยแพร่ข้อมูล

เค็ก อ่อนพุ่ม (2562: 5) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยี หมายถึง เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการบริหารงานของสถานศึกษาที่ต้องอาศัยข้อมูลสารสนเทศ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องใช้สำนักงาน อุปกรณ์โทรคมนาคม ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โปรแกรมในการช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานและความคล่องตัวในทุก ๆ ด้าน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้คล่องตัวยิ่งขึ้น

สรุปว่า เทคโนโลยี หมายถึง การนำเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ มาใช้ใน การบริหาร งานของสถานศึกษา ที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศ ประกอบด้วย คอมพิวเตอร์ เครื่องใช้สำนักงาน อุปกรณ์โทรคมนาคม ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โปรแกรมในการช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ข้อมูลสารสนเทศในการบริหารงานงาน ระบบการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษากับหน่วยงานภายนอกสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้เทคโนโลยีส่งเสริมการจัดการความรู้การเรียนรู้ การสอน ทั้งนี้ เพื่ออำนวยความสะดวกสบาย และความคล่องตัวในการทำงานทุก ๆ ด้าน และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

5. ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

วาทีทยา ราชภักดี (2561: 16) ได้กล่าวว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การที่บุคลากรในสถานศึกษามีความร่วมมือนำร่วมใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงจัง มีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียง และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน

ชัยเดช อารีศิริไพศาล (2565: 95-96) ได้กล่าวว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ตลอดจน สภาพการดำเนินการภายในสถานศึกษา ที่ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลงด้วยความร่วมมือนำร่วมใจของบุคลากร บรรยากาศการบริหารจัดการ การเอื้ออำนวยต่อการสร้างบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การที่บุคลากรภายในสถานศึกษามีความร่วมมือนำร่วมใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงจัง มีความรักความสามัคคี มีความพร้อมเพรียง และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน

6. ปัจจัยด้านงบประมาณ

เค็ก อ่อนพุ่ม (2562: 5) ได้กล่าวว่า งบประมาณ หมายถึง เงินที่ทางราชการจัดสรรให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สิ่งที่เป็นอุปสรรคเข้ามา คือ อิทธิพลของความถดถอยทางเศรษฐกิจ นโยบายของรัฐบาล อย่างไรก็ตามงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะต้องมีการวางแผนการใช้งบประมาณให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐาน และกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

ลิขิต สุขพ่วง (2563: 5) ได้กล่าวว่า งบประมาณ หมายถึง ประมาณรายรับรายจ่ายที่กำหนดไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับการจัดหาเงิน แนวทางการใช้เงินตามวัตถุประสงค์ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประหยัด คุ่มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบขึ้นตอนต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การเตรียมงบประมาณ 2) การอนุมัติงบประมาณ และ 3) การบริหารงบประมาณ

สรุปได้ว่า งบประมาณ หมายถึง การกำหนดแผนการใช้จ่ายเงินหรือประมาณการ รายรับ-รายจ่ายล่วงหน้า และการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งแสดง ในรูปตัวเงินมีระยะเวลากำหนดที่แน่นอน โดยแสดงกิจกรรมหรือโครงการที่จะปฏิบัติ ซึ่งแผนนี้จะ รวมถึงการกะประมาณ บริการ กิจกรรม/โครงการ วัสดุอุปกรณ์และค่าใช้จ่าย ตลอดจนทรัพยากรที่ จำเป็นในการสนับสนุน การดำเนินงานให้บรรลุตามแผน

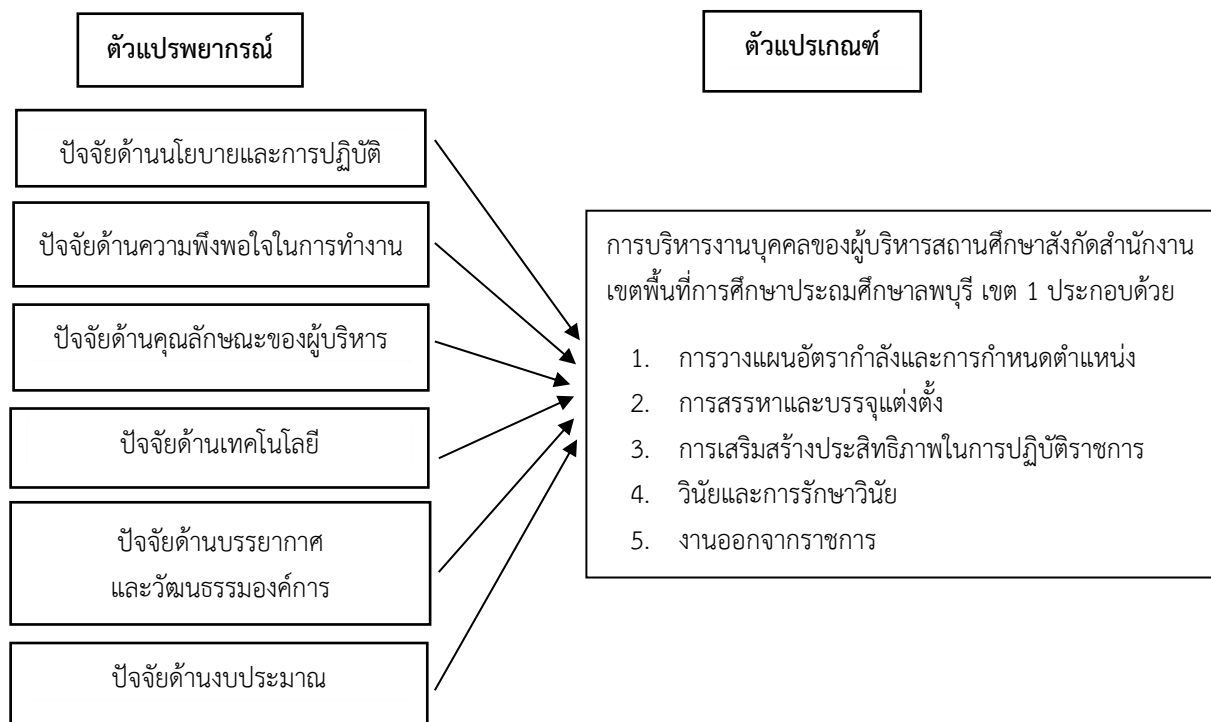
ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565: 386-474) คู่มือการบริหารงานบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนที่ 2 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ได้กำหนดขอบข่าย/ภารกิจ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ไว้ 5 ข้อ

เพื่อนำมาสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) งานออกจากราชการ

สรุปได้ว่าขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย และ 5) งานออกจากราชการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการศึกษา ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 125 คน และครู จำนวน 1,196 คน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 รวมทั้งหมด 1,321 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร และครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้บริหาร จำนวน 30 คน และครู จำนวน 286 คน รวมทั้งหมด 316 คน โดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) โดยใช้เกณฑ์กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยเปิดตารางสำเร็จรูปของทาร์โอยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ขนาดความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ เปรียบเทียบสัดส่วนจำนวนผู้บริหารและครู และสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารและครู สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของ Likert (1976: 247) โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามรูปแบบของ Likert โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาให้กลุ่มเป้าหมาย โดยใช้โปรแกรม Google Form เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นรายสถานศึกษา
3. ผู้วิจัยจะได้รับข้อมูลทางอีเมล ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 316 คน ครอบคลุมตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 100 ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์แปลความหมายในด้านต่าง ๆ ดังนี้ (สายนิตย์ ยะฟู, 2560: 128) เกณฑ์การแปลระดับปัจจัยทางการบริหารงานบุคคล ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 - 5.00	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 - 4.49	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
2.50 - 3.49	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.49	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์แปลความหมายในด้านต่าง ๆ ดังนี้ (สายนิตย์ ยะฟู, 2560: 128)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 - 5.00	ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 - 4.49	ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
2.50 - 3.49	ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

- 1.50 - 2.49 ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.49 ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด
4. วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (บุญชม ศรีสะอาด. 2560: 137) ดังนี้

เกณฑ์การอ่านความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy})	
≥ 0.81	ปัจจัยกับการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์สูงมาก
0.61 - 0.80	ปัจจัยกับการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์สูง
0.41 - 0.60	ปัจจัยกับการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์ปานกลาง
0.21 - 0.40	ปัจจัยกับการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์ต่ำ
≤ 0.20	ปัจจัยกับการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์ต่ำมาก

5. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ในการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

- ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 ปัจจัย นำมาหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวมและรายด้าน แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยรวม

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1.	ด้านนโยบายและการปฏิบัติ	4.40	0.43	มาก	5
2.	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	4.46	0.40	มาก	4
3.	ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร	4.55	0.40	มากที่สุด	1
4.	ด้านเทคโนโลยี	4.48	0.42	มาก	3
5.	ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	4.50	0.39	มากที่สุด	2
6.	ด้านงบประมาณ	4.17	0.66	มาก	6
รวมเฉลี่ย		4.43	0.34	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.34) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา ได้แก่ ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.40) รองลงมา ได้แก่ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.39) ด้านเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.42) ด้านความพึงพอใจในการ

ทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = 0.40) ด้านนโยบายและการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.43) และ ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

2. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน นำมาหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยรวม

ข้อ	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1.	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.38	0.31	มาก	5
2.	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.40	0.41	มาก	4
3.	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.47	0.39	มาก	2
4.	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.46	0.36	มาก	3
5.	ด้านการออกจากราชการ	4.49	0.46	มาก	1
รวมเฉลี่ย		4.44	0.26	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.26) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา ได้แก่ ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.46) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = 0.39) ด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = 0.36) ด้านสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.41) และด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.31) ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ปัจจัยกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r_{xy}) ผลแสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 2 แสดงระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยรวม

ปัจจัย	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	Y
X ₁	1.00						
X ₂	0.53**	1.00					
X ₃	0.36**	0.56**	1.00				
X ₄	0.40**	0.56**	0.61**	1.00			
X ₅	0.45**	0.64**	0.64**	0.64**	1.00		
X ₆	0.38**	0.47**	0.44**	0.46**	0.49**	1.00	
Y	0.55**	0.58**	0.57**	0.63**	0.61**	0.37**	1.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อพิจารณา

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 รายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี ($r_{xy} = 0.63$) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ($r_{xy} = 0.61$) ด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ($r_{xy} = 0.58$) ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ($r_{xy} = 0.57$) ด้านนโยบายและการปฏิบัติ ($r_{xy} = 0.55$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านงบประมาณ ($r_{xy} = 0.37$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ตามลำดับ

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ด้านเทคโนโลยี ด้านนโยบายและการปฏิบัติ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ตามลำดับ สามารถร่วมกันพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้ร้อยละ 55 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.81 + 0.18(X_4) + 0.17(X_1) + 0.13(X_5) + 0.11(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = 0.29(Z_4) + 0.29(Z_1) + 0.19(Z_5) + 0.17(Z_3)$$

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปรายผลการศึกษาคือ ดังนี้

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานสรรหาคัดเลือกพัฒนา เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความสามารถที่เหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา เกิดจากประสิทธิภาพในการบริหารงานที่มีคุณภาพอันเป็นผลทำให้ได้รับประโยชน์สูงสุดบรรลุเป้าหมายซึ่งต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ทั้งด้านนโยบายและการปฏิบัติ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านเทคโนโลยี ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และด้านงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เค้ก อ่อนพุ่ม (2562) พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ลิขิต สุขพวง (2563) พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสุมาพร แพงวงศ์ (2565) พบว่า ระดับปัจจัยที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากผู้วิจัยมีประเด็นอภิปรายระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1.1 ด้านนโยบายและการปฏิบัติ พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมายในการบริหารงานสถานศึกษา มีการวางระบบโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน สามารถแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้าได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กันยาพร โคจรตระกูล (2560) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านนโยบายและการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก วาติตา ราชภักดี (2561) พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านนโยบายและการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก และลิขิต สุขพวง (2563) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ด้านนโยบายและการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้าง และกระตุ้นความพึงพอใจในการทำงาน ด้วยการให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีผลงานดีอย่างต่อเนื่อง มอบหมายงานตามศักยภาพของบุคลากรอย่างเหมาะสม ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาก้าวหน้า เกิดประสิทธิภาพและบรรลุ

วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร (2558) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เค็ก อ่อนพุ่ม (2562) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และสุมาพร แพงวงศ์ (2565) พบว่า ปัจจัยที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวิสัยทัศน์ในระบบการบริหารงาน มีวิสัยทัศน์ทางอารมณ์ที่ดีด้วยบุคลิกภาพที่เหมาะสม มีภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย มีความอดทนต่อความยากลำบาก มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ มีศีลธรรมอันดี และมีมนุษยสัมพันธ์ดีทำงานร่วมกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัยเดช อารีศิริไพศาล (2565) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

1.4 ด้านเทคโนโลยี พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุน อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โปรแกรมสนับสนุนการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ เพื่ออำนวยความสะดวกสบาย และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กันยาพร โคจรตระกูล (2560) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก เค็ก อ่อนพุ่ม (2562) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก และภานุมัต พงษ์เส็ง, และสมศักดิ์ เอี่ยมมงคล (2566) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่น และปลอดภัยทำให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการสร้างความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจกัน ยอมรับความคิดเห็นกัน เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร (2558) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ด้านบรรยากาศองค์กร อยู่ในระดับมาก วาติตา ราชภักดี (2561) พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมาก และธนาพนธ์ ตาขันธุ์ (2563) พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านงบประมาณ พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแผนการใช้จ่ายเงินหรือประมาณการรายรับ-รายจ่ายล่วงหน้า มีการใช้งบประมาณที่สอดคล้องกับแผน เป้าหมาย วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วาติตา ราชภักดี (2561) พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมาก เค็ก อ่อนพุ่ม (2562) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมาก และลิขิต สุขพ่วง (2563) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมาก

2. ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการสรรหา คัดเลือก การใช้ประโยชน์ การพัฒนาและการบำรุงรักษา เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา สามารถดำเนินการกิจให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลิขิต สุขพ่วง (2563) พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีประเด็นอภิปรายระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลัง และวางแผนส่งเสริมพัฒนาครูเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วาติตา ราชภักดี (2561) พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก ลิขิต สุขพ่วง (2563) พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

อยู่ในระดับมาก และภานุมาต พงษ์เส็ง, และสมศักดิ์ เอี่ยมคงสี (2566) พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ย้ายข้าราชการครู การจ้างลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง ผ่านกระบวนการที่โปร่งใส ยุติธรรม และชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วาทีตา ราชภักดี (2561) พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก ธนาพนธ์ ตาชัน (2562) พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก และลิขิต สุขพ่วง (2563) พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการนิเทศติดตามเพื่อพัฒนาปรับปรุงข้อบกพร่องของครูและบุคลากร สนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้พัฒนา มีการส่งครูเข้ารับการอบรมตามความเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วาทีตา ราชภักดี (2561) พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาก แค็ก อ่อนพุ่ม (2562) พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาก และธนาพนธ์ ตาชัน (2562) พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการที่เกี่ยวกับกรณีความผิดวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งที่ร้ายแรงและไม่ร้ายแรง และป้องกันการกระทำความผิด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วาทีตา ราชภักดี (2561) พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในระดับมาก แค็ก อ่อนพุ่ม (2562) พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในระดับมาก และภานุมาต พงษ์เส็ง, และสมศักดิ์ เอี่ยมคงสี (2566) พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านการออกจากราชการ พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการเกี่ยวกับการออกจากราชการที่ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการในกรณีต่าง ๆ ให้คำปรึกษาและการอนุญาตให้ข้าราชการครูลาออกจากราชการ การให้ออกจากราชการกรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก มีการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่เจ็บป่วยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามภาระงานของสถานศึกษาออกจากราชการตามความเหมาะสม มีการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ข้าราชการครูที่ไม่ผ่านการประเมินผลทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติไม่เหมาะสม และการเกษียณอายุราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยเรื่องระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วาทีตา ราชภักดี (2561) พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก แค็ก อ่อนพุ่ม (2562) พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก และธนาพนธ์ ตาชัน (2562) พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะด้านนโยบายและการปฏิบัติ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านเทคโนโลยี ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร และด้านงบประมาณ เป็นปัจจัยทางการบริหารซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาบรรลุผล รวมถึงการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการปฏิบัติที่มีการกำหนดเป้าหมาย

การทำงานไว้อย่างชัดเจน ช่วยให้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องตามแนวทางที่กำหนดไว้ โดยสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วาทีตา ราชภักดี (2561) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ที่ระดับ .01 แค็ก อ่อนพุ่ม (2562) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ระดับ .01 และ ชัยเดช อารีศิริไพศาล (2565) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ที่ระดับ .01

4. สมการพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ด้านเทคโนโลยี ด้านนโยบายและการปฏิบัติ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร เป็นปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.74 สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 55 สร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y' = 1.81 + 0.18(X_4) + 0.17(X_1) + 0.13(X_5) + 0.11(X_3)$$

ด้านเทคโนโลยี ด้านนโยบายและการปฏิบัติ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร เป็นปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยปัจจัยด้านเทคโนโลยี ด้านนโยบายและการปฏิบัติ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร เป็นลักษณะโดยรวมอย่างเป็นระบบตามสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพ ค่านิยม ความเชื่อ และขนบธรรมเนียมประเพณี ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเกิดความตระหนักและร่วมกันใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ร่วมกันจัดบรรยากาศภายในสถานศึกษาให้ปลอดภัยและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน สร้างความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และผู้บริหารสถานศึกษา มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ มีศีลธรรมอันดี มีบุคลิกภาพดี มีมนุษยสัมพันธ์ดีทำงานร่วมกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ แค็ก อ่อนพุ่ม (2562) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านนโยบายและการปฏิบัติด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร และด้านเทคโนโลยี เป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาได้ และชัยเดช อารีศิริไพศาล (2565) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ เป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรพัฒนาการบริหารงานบุคคลในเรื่องการวางแผนความต้องการอัตรากำลัง การจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การปรับปรุงการกำหนดอัตรากำลัง และการประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ เพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาให้สูงขึ้น

1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 6 ปัจจัย ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการปฏิบัติ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านเทคโนโลยี ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และด้านงบประมาณ ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นควรให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการบริหารงานบุคคลนำปัจจัยเหล่านี้ไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

1.3 จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อสร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านเทคโนโลยี ด้านนโยบายและการปฏิบัติ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร เป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาได้ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรพัฒนาเทคโนโลยี เพื่ออำนวยความสะดวกสบาย คล่องตัวในการทำงานทุก ๆ ด้าน และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารจึงควรกำหนดนโยบาย วางวิธีการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือเป็นหลักปฏิบัติซึ่งถือเป็นแนวดำเนินการในสถานศึกษา ผู้บริหารจึงควรพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์การให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สนับสนุนความเป็นมิตร เอื้ออารีต่อกัน และความสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ และผู้บริหารจึงควรมีความซื่อสัตย์สุจริต มีศีลธรรมอันดี มีมนุษยสัมพันธ์ดีทำงานร่วมกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด ดังนั้นการที่จะพัฒนางานบุคคลให้มีคุณภาพ จึงควรศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ด้านงบประมาณ เป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ

2.3 จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จึงควรพัฒนางานด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามที่สถานศึกษากำหนดไว้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- กันยาพร โคจรตระกูล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เค้ก อ่อนพุ่ม. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ชัยเดช อารีศิริไพศาล. (2565, ตุลาคม). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 7(10): 83-102.
- ธนาพนธ์ ตาขัน. (2562). ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ภานูมาต พงษ์เส้ง, และสมศักดิ์ เอี่ยมคงสี. (2566, พฤษภาคม - มิถุนายน). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*. 3(3): 593 - 610.

- ลิขิต สุขพ่วง. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 42. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
วาทีตยา ราชภักดี. (2561) ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา).
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สายทิพย์ ยะฟู. (2560). การวิจัยทางการศึกษา Education Research. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566. กรุงเทพฯ:
ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). คู่มือการบริหารงานบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ:
ผู้แต่ง.
- สำนักเลขาธิการคุรุสภา. (2556). ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สุมาพร แพงวงศ์. (2565, กรกฎาคม - ธันวาคม). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วารสารวิจัยและ
นวัตกรรมทางการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. 2(2): 33 – 49.
- Likert, R. (1976). *New Way of Managing Conflict*. New York: McGraw-Hill.
- Yamane, T. (1967). *Statistics, An Introductory Analysis*. (2nd ed.). New York: Harper & Row.