

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา**
**THE FACTORS AFFECTING PERSONNEL MANAGEMENT OF SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE NAKHON RATCHASIMA**

ฉัตรชัย ตูมนอก¹, บรรจบ บุญจันทร์²

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

Chatchai Toomnok¹, Banjob Boonchan²

Nakhon Ratchasima Rajabhat University

Corresponding Author E-mail : chatchai05012567@gmail.com¹, banjobbun21@gmail.com²

(Received : February 16, 2025; Edit : February 27, 2025; accepted : February 28, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา และ 3) สร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยมีกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 346 คน และใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รองลงมาคือ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับระดับมาก โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร รองลงมา คือ แรงจูงใจ เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลร่วมกันต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รองลงมา คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยเหล่านี้กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เป็น 0.892 และปัจจัยเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ได้ร้อยละ 79.60

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล ปัจจัยการบริหาร

Abstract

This research aimed to: 1) study the personnel management of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Ratchasima; 2) examine the factors influencing personnel management of these school administrators; and 3) develop a predictive equation for the factors affecting their personnel management. The sample consisted of 346 school administrators and teachers, The research instrument was a questionnaire with content validity of 1.00 and a reliability coefficient 0.980. Statistical methods included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation, and stepwise multiple regression. 1) School administrators' overall level of personnel management was high Among the dimensions, the highest mean was recruitment and appointment followed by teacher and staff development and the lowest mean was performance evaluation 2) The overall level of factors influencing personnel management was also high The highest mean was organizational atmosphere and culture followed by motivation information technology and communication The lowest mean was leadership 3) Information technology, leadership, motivation, organizational atmosphere, and culture collectively had a statistically significant influence on personnel management at the 0.01 level. The highest influencing factor was information technology, followed by leadership, motivation, and organizational atmosphere and culture. The multiple correlation coefficient between these factors and personnel management was 0.892, explaining 79.60% of the variance.

Keywords: Personnel Management, Management Factors

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 มาตรา 35 ได้กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งเป็นผลให้ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลปรับเปลี่ยนไปเช่นกัน ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารจัดการ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรงให้อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษามีอำนาจตามกฎหมายกำหนด มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในภารกิจของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป ซึ่งการบริหารงานบุคคลตามแนวการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลของสถานศึกษา อยู่ในภารกิจงานของสถานศึกษาซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทุกฝ่าย ซึ่งจะ เป็นปัจจัยที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542, น.3-17)

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการในการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลตั้งแต่กระบวนการจัดหาบุคลากรเข้าทำงาน การพัฒนาบุคลากร จนกระทั่งการออกจากงานซึ่งการที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น องค์กรจะต้องพัฒนาบุคลากรของตนให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวต้องพัฒนาคู่ขนานไปพร้อมกันทั้งบุคลากรและองค์กรผ่านกระบวนการเรียนรู้ งาน การฝึกอบรมให้สามารถปฏิบัติงานได้และการพัฒนาสายงานอาชีพ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงความสามารถ ในการทำงานของบุคลากรทั้งในฐานะปัจเจกบุคคลและกลุ่ม เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้บรรลุถึงเป้าหมายที่บุคลากรและองค์กรได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายเพียงใดขึ้นอยู่กับสมรรถภาพและคุณภาพของบุคลากรในองค์กรควบคู่ไปกับความรู้ความสามารถของผู้บริหาร (นวพัชญ์ ฉิดจันทร์, 2564, น. 3)

การบริหารงานบุคคล ต้องอาศัยปัจจัยที่ช่วยให้องค์กรสามารถไปสู่ ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีความรู้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสามารถระหว่างบุคคล ซึ่งจะช่วยให้บุคคลมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานในองค์กร และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ (วิภาดา สารมัย, 2562, น. 35) การบริหารงานบุคคลมีปัจจัยที่ส่งผล ทั้งหมด 5 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ 3) ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 4) ปัจจัยด้านการสื่อสาร 5) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

แนวโน้มการบริหารงานบุคคลในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งก็คงจะถึงเวลาแล้วที่องค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทยจะเร่งปรับกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อตอบสนองและก้าวให้ทันการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ เพื่อสร้างโอกาสให้องค์กรสามารถสรรหา สร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ รวมทั้งรักษาบุคลากรที่มีค่าเหล่านั้นไว้กับองค์กรเพื่อเป็นพลังสำคัญในการผลักดันให้องค์กรเติบโตอย่างมั่นคงต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่กำกับ ดูแลประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา และผลักดันนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้เกิดผลเป็นรูปธรรมปัจจุบันมีโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัด 50 โรงเรียน ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานและเจ้าหน้าที่ต่างๆ รวม 3,357 คน และนักเรียน 64,840 คน มีอำนาจหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการ เป็นหน่วยงานภายใต้กำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน่วยงานภายใน จำนวน 10 กลุ่มงาน

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (2S4M) ด้านบุคลากร (Man) มีจุดอ่อนดังนี้ 1) สถานศึกษาขาดแคลนครูบางกลุ่มสาระครูบางส่วนสอนไม่ตรงตามวุฒิ/สาขาวิชาและมีภาระงานนอกเหนือจากหน้าที่การสอนส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน 2) บุคลากรยังไม่ครบตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด 3) ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดทักษะในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพกำหนด 4) ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากขาดความก้าวหน้าในวิชาชีพ 5) ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดการพัฒนาทักษะด้านวิชาชีพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลนั้นจำเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนบุคลากรให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา, 2567, น. 27)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ตามผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา แนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และความสามารถในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรพยากรณ์

- 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 2) แรงจูงใจ
- 3) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร
- 4) การสื่อสาร
- 5) เทคโนโลยีสารสนเทศ

ตัวแปรเกณฑ์

- 1) การวางแผนอัตรากำลัง
- 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3) การส่งเสริมและรักษาวินัย สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 4) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 6) การลุล่วงราชการ

ภาพ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านการสื่อสาร ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครราชสีมา ปีการศึกษา 2566 จำนวน 3,260 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา, 2567)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำนวน 346 คน โดยกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร จำนวน 17 คน และกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 329 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 - 610) จากนั้นทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi stage sampling) กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) เกี่ยวกับตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1967) โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครราชสีมา ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1967) โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด วรรณกรรมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จากหนังสือ ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือ
2. กำหนดรูปแบบและโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามที่เหมาะสม เป็นคำถามตรวจสอบรายการ (Check list) แบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert โดยนำประเด็นที่ได้จากการศึกษามาจัดเป็นหมวดหมู่ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
3. สร้างและพัฒนาแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุมองค์ประกอบการบริหารงานบุคคล ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การส่งเสริมและรักษาวินัย สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 6) การออกจากราชการ ส่วนปัจจัยที่ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ด้านแรงจูงใจ 3) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 4) ด้านการสื่อสาร 5) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความสมบูรณ์ของประเด็นคำถามเนื้อหา สำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมของแบบสอบถาม และทำการปรับปรุงแก้ไข
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจน และความเหมาะสมในการใช้ภาษา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item objective congruence: IOC) โดยการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 จึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 103) พร้อมทั้งปรับปรุง และแก้ไขเครื่องมือเพิ่มเติมตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ เพื่อให้มีความสมบูรณ์และเหมาะสม ผลปรากฏว่ามีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง และแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำนวน 30 คน ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยนำผลการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha-coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (1990, pp. 202-204) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยแยกเป็นตอนได้ดังนี้
 - 6.1 องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคล 6 ด้าน ค่าความเชื่อมั่นโดยรวม เท่ากับ 0.980
7. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ถึงผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา
2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ทางไปรษณีย์ โดยทางไปรษณีย์ ผู้วิจัยจะแนบซองเปล่าพร้อมติดแสตมป์ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัย ผ่าน

ช่องทางออนไลน์โดยผู้วิจัยจะใช้ Google Forms และด้วยตนเอง เพื่อขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามคืนจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากทางไปรษณีย์ ทางออนไลน์ และเดินทางเก็บด้วยตนเอง กรณีทางไปรษณีย์ได้รับแบบสอบถามไม่ครบผู้วิจัยดำเนินการติดต่อประสานขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองอีกครั้ง จนได้แบบสอบถามครบตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

4. พิจารณาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์
2. วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติมาวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถาม แต่ละตอนมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ประกอบด้วยตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอน นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2.2 ตอนที่ 2 องค์ประกอบการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) จำแนกเป็นรายด้าน เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยพิจารณาและใช้หลักเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน (Class interval) ซึ่งแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 103)

4.51-5.00 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.3 ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยของช่วงระดับคะแนน (Class interval) ซึ่งแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 103)

4.51-5.00 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.4 ตอนที่ 4 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 มาหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson's product moment correlation) ทั้งนี้เพื่อป้องกันการเกิดสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรพยากรณ์มากกว่า 2 ตัว (Multicollinearity) ซึ่งการที่ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูง อาจส่งผลให้สมการตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้น จึงต้อง

ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ เพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรพยากรณ์สามารถคงอยู่ในสมการตัวแปรได้ (อินทัย ตรี วาณิช, 2552)

เมื่อ r แทนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$r < 0.20$	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรน้อย
$0.21 < r \leq 0.40$	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่อนข้างน้อย
$0.41 < r \leq 0.60$	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปานกลาง
$0.61 < r \leq 0.80$	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่อนข้างมาก
$r > 0.80$	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมาก

จากแนวคิดของอุทัยวรรณ สายพัฒนา (2547, น. 55-57) ในการทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์นี้ มีตารางบางเล่มเสนอแนะว่าเป็นวิธีการที่ยาก ให้ใช้วิธีง่ายๆ คือใช้เกณฑ์ค่าสัมบูรณ์ของสหสัมพันธ์ที่มากกว่า 0.80 คือ $|r| > .80$ ถือว่ามีความสัมพันธ์กันแสดงว่าเกิด collinearity ซึ่งเกณฑ์นี้สามารถยืดหยุ่นได้ขึ้นอยู่กับผู้วิจัย อย่างไรก็ตามในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันของอินทัย ตรีวาณิช (2552, น. 55-57)

หากค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันมีค่า r มากกว่า .80 ผู้วิจัยจะดำเนินการพิจารณาจากค่า VIF และ Tolerance ซึ่งค่า VIF จะมีค่าน้อยกว่า 10 และ Tolerance มีค่าไม่น้อยกว่า .10 จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น ของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย (วิศิรา อรุณกิตติพร, 2561, น. 86)

2.5 สร้างสมการพยากรณ์โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

ผลการวิจัย

1.การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมาภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การวางแผนอัตรากำลัง	4.44	0.58	มาก
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.47	0.57	มาก
3. การส่งเสริมวินัย รักษาวินัย สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.44	0.57	มาก
4. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.45	0.57	มาก
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.41	0.60	มาก
6. การออกจากราชการ	4.44	0.60	มาก
รวม	4.44	0.53	มาก

จากตาราง 4.2 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.57) รองลงมาคือ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.57) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.60)

2.ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครราชสีมา ภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.45	0.51	มาก
2. แรงจูงใจ	4.46	0.55	มาก
3. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	4.50	0.54	มาก
4. การสื่อสาร	4.46	0.57	มาก
5. เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.46	0.57	มาก
รวม	4.46	0.50	มาก

จากตาราง 4.9 พบว่าระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับระดับมาก โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.54) รองลงมา คือ แรงจูงใจ ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.55) เทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.57) การสื่อสาร ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.57) และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.51)

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครราชสีมา

ตัวแปร	(X ₁)	(X ₂)	(X ₃)	(X ₄)	(X ₅)
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X ₁)	-	.847**	.792**	.780**	.765**
แรงจูงใจ (X ₂)		-	.828**	.794**	.755**
บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X ₃)			-	.800**	.773**
การสื่อสาร (X ₄)				-	.827**
เทคโนโลยีสารสนเทศ (X ₅)					-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.15 แสดงว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร แรงจูงใจ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ การสื่อสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับค่อนข้างมากถึงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตามที่อุทัยวรรณ สายพัฒนะ (2547, น. 55-57) ได้กล่าวไว้ว่า การทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์นั้นอาจเป็นกระบวนการที่ยุ่งยาก จึงสามารถใช้วิธีที่ง่ายกว่าคือการพิจารณาค่าสัมบูรณ์ของสหสัมพันธ์ที่มีค่ามากกว่า 0.80 ซึ่งถือว่าเป็นการมีความสัมพันธ์กัน และอาจชี้ให้เห็นถึงการเกิด collinearity ในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูง ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และแรงจูงใจ ($r = .847$) ปัจจัยด้านแรงจูงใจและบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ($r = .828$) และปัจจัยด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ ($r = .827$)

ตารางที่ 4 ค่า Tolerance และ VIF ของตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรพยากรณ์	Tolerance	VIF	สรุป
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1)	.238	4.204	ใช้ได้
แรงจูงใจ (X_2)	.212	4.707	ใช้ได้
บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_3)	.254	3.937	ใช้ได้
การสื่อสาร (X_4)	.230	4.344	ใช้ได้
เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_5)	.333	4.344	ใช้ได้

จากตาราง 4.16 พบว่า ปัจจัยการบริหาร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านแรงจูงใจ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านการสื่อสาร และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นตัวพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา Tolerance ไม่น้อยกว่า 0.10 และค่า VIF น้อยกว่า 10 ดังนั้น จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนดิบไม่ปรับมาตรฐาน (b)	สัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนมาตรฐาน (β)	t	p
ค่าคงที่	0.237		1.99	.046
เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_5)	0.384	0.415	9.77**	.000
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1)	0.274	0.263	5.24**	.007
แรงจูงใจ (X_2)	0.169	0.173	3.26**	.001
บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_3)	0.116	0.117	2.41	.016
$R = .892$, $R^2 = .796$, $\text{Adjust}R^2 = .793$, $p = .016$				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่าปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ(X_5) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร(X_1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ(X_2) และ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ(X_3) มีอิทธิพลร่วมกันต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รองลงมา คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยเหล่านี้กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็น 0.892 และปัจจัยเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 79.30

จากตารางที่ 5 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ได้ดังภาพที่ 4.1

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .237 + .384(X_5) + .274(X_1) + .169(X_2) + .116(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{z}_y = .415(X_5) + .263(X_1) + .173(X_2) + .117(X_3)$$

ภาพที่ 4.1 สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

อภิปรายผล

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดมีประเด็นที่ค้นพบ นำมาอภิปราย ดังนี้

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ โรงเรียนมีแนวปฏิบัติในการคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา มีการสรรหาบุคคลตามคุณลักษณะที่สถานศึกษามีความต้องการและ สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และระเบียบวิธีการ สรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด กำหนดกรอบแนวทางการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะ สอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์และมี ทศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา โดยการดำเนินการสรรหาข้าราชการครูในสถานศึกษาโดยการรับย้าย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด มีการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน โดยการประกาศรับสมัครคัดเลือกทางสื่อต่างๆ เพื่อสร้างการรับรู้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ มีคุณสมบัติเหมาะสมปฏิบัติหน้าที่อื่นๆตามภารกิจในสถานศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ วัชร ณะตรง (2565, น. 26) เสนอว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เป็นกระบวนการการแสวงหาบุคลากรตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานนั้นโดยใช้ความยุติธรรม มีความรู้ความสามารถมีทัศนคติที่ดีเหมาะสมตรงตามตำแหน่ง และบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานตามตำแหน่ง มีการปฐมนิเทศการทดลองปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตรงตามความต้องการขององค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิชาดา สารัมย์ (2562) ที่ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศศิวิมล คนเสียม (2563) ที่ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัย ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดมีประเด็นที่ค้นพบ นำมาอภิปราย ดังนี้

ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน สภาพการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ให้มีความสะอาดเรียบร้อย ปลอดภัย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรในโรงเรียนมีความสามัคคีมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ทดมเท กำลังกาย กำลังใจ ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกันมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงใจและยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ไปในทิศทางเดียวกันเพื่อสร้างความสำเร็จให้องค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ วาทีตยา ราช ภัคดี (2561, น. 48) กล่าวว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การที่บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นและความสามัคคี ในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงใจ มีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมทรง กิจจาชาญชัยกุล, นิเทศ ดิณธกุล และอติพงษ์ เพชรสุทธิ (2562) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครราชสีมา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_5) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (X_2) และ บรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์กร (X_3) มีอิทธิพลร่วมกันต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา มีการใช้เทคโนโลยีในการผสมผสานบูรณาการศาสตร์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมกลมกลืน เพื่อการจัดการข้อมูล บันทึก รวบรวม แลกเปลี่ยนนำข้อมูลที่ได้มากลับกรอง ส่งเสริมให้มีการนำสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ และการนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์ มาจัดการข้อมูล การจัดลำดับอย่างมีรูปแบบและขั้นตอนโดยการใช้อุปกรณ์ในการช่วยปฏิบัติงานคือคอมพิวเตอร์ เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพ สามารถสืบค้นได้ง่ายมีความรวดเร็วประหยัดเวลา ทำให้การปฏิบัติงานในทุกฝ่ายเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว ลดทรัพยากร เป็นการเพิ่มโอกาสในการเจริญเติบโตให้แก่โรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลิขิต สุขพ่วง, จิตินันท์ ดวงสุวรรณ และปพนสรรค์ โพธิพิทักษ์ (2564) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Letkova (2018) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่

ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารควรควรส่งเสริมสร้างความรู้และทักษะโดยการอบรมหรือพัฒนาทักษะการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในด้านการใช้เทคโนโลยี

1.2 โรงเรียนควรนำศักยภาพของบุคลากรมาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว อย่างไรก็ตาม ประเด็นนี้ยังคงเป็นจุดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารจึงควรดำเนินการประเมินศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและรอบด้าน โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เช่น แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.3 โรงเรียนควรเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นประเด็นที่ยังคงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารจึงควรจัดการประชุมหรือเวิร์กช็อปเพื่อสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจนแก่บุคลากร เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับทิศทางและผลลัพธ์ที่ต้องการบรรลุ

1.4 โรงเรียนมีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยหรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมการอบรมหรือสัมมนาเพื่อสร้างความเข้าใจในวินัยและมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยเน้นการทำความเข้าใจในข้อบังคับต่างๆ เช่น กฎระเบียบ การปฏิบัติหน้าที่ ความรับผิดชอบ

1.5 โรงเรียนดำเนินการเสริมสร้างประสบการณ์ให้กับบุคลากรโดยการอบรมพัฒนาวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารควรส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรในระยะยาว โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาในทุกช่วงของอายุการทำงานและควรสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสรียนรู้

1.6 โรงเรียนใช้ผลการประเมิน พิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง การปรับเงินเดือน การพิจารณา ความดีความชอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารควรทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินให้มีความชัดเจนและเป็นธรรม โดยการกำหนดตัวชี้วัดที่สามารถวัดผลได้จริง เช่น การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน การพัฒนาทักษะวิชาชีพ และความรับผิดชอบในงาน เป็นต้น

1.7 โรงเรียนดำเนินการให้บุคลากรออกจากกรอบการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่ผ่าน การขาดคุณสมบัติ และมีผลทินมัวหมอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ชัดเจนและเป็นธรรม โดยควรมีตัวชี้วัดที่สามารถประเมินได้จริง เช่น ผลการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จากกลุ่มตัวอย่างในระดับประถมศึกษา เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโอกาสต่อไป
- 2.2 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น นโยบายการศึกษาและกรอบกฎหมาย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทรัพยากรและงบประมาณ เป็นต้น
- 2.3 ควรหาแนวทางในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ
- 2.4 ควรหาแนวทางในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเอกชน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (รสพ).
- นวพัชญ์ ฉิดจันทร์. (2564). การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ลิขิต สุขพ่วง, ฐิตินันท์ ดั่งสุวรรณ และปพนสรณ์ โพธิพิทักษ์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 12(2), น. 81-96.
- วิศรา อรุณกิตติพร. (2561). ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัชร ณะทรง. (2565). การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วาทีทยา ราชภักดี. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิภาดา สารมัย. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ศศิวิมล คนเสี้ยม. (2563). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สมทรง กิจจาชาญชัยกุล, นิเทศ ติณธกุล และอธิพงษ์ เพชรสุทธิ (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, 8(1), น. 32-46.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา. (2566). **แผนพัฒนาการศึกษาระดับพื้นฐาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)**. นครราชสีมา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครราชสีมา.
- อโนทัย ตรีวานิช. (2552). **สถิติธุรกิจ** (พิมพ์ครั้งที่ 4). ขอนแก่น: คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุทัยวรรณ สายพัฒน์. (2547). **Collinearity**. วารสารปริชาต มหาวิทยาลัยทักษิณ, 17(1), น. 55-62.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining sample size for research activities**. Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607-610.