



ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัด กาฬสินธุ์

Factors Affecting to The Efficiency Personnel Administration of School Administrators Under The Secondary Education Service Area Office 24

กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร,¹ บุษรา ยงคำชา², พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ³
Kingpai Senagkaensan¹, Bussara Yongkhacha², Pacharawit
chansirisira³

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่สามารถพยากรณ์การบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงาน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 393 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

¹ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² อาจารย์ภาควิชาชีววิทยา คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

³ อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ M.Ed. Candidate in Educational Administration, Faculty of Education, Mahasarakham University

² Lecturer, Dr. Department of Biology Faculty of Science, Mahasarakham University

³ Asst. Prof. Dr., Department of Educational Administration, Faculty of Education, Mahasarakham University



เครื่องมือได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล มีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.39-0.69 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.86 สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นต่อน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจ แรงจูงใจ ทักษะคติในการทำงาน บรรยากาศองค์กร ลักษณะงานที่ทำ และเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านความพึงพอใจ แรงจูงใจ ทักษะคติในการทำงาน บรรยากาศองค์กร ลักษณะงานที่ทำ และเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แรงจูงใจ (Mo_2) เทคโนโลยี (Te_6) บรรยากาศองค์กร (Oc_4) และลักษณะงานที่ทำ (Jb_5) สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา (Pm) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้งสี่ร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาได้ ร้อยละ R^2 เท่ากับ 72.70 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ($S.E._{est} \ y$) เท่ากับ .14108 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .480 + .352Mo_2 + .212Te_6 + .182Oc_4 + .161Jb_5$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .548Z Mo_2 + .414Z Te_6 + .373Z Oc_4 + .298Z Jb_5$$

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล , ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to : 1) Study of factors that affect the administration of the school administrators 2) Study the relationship between administrative factors that affect the administration of the school administrators 3) Create equation of effective personnel management. The variables as predictors of overall administration The samples were School administrators Chiefs and Head of Learning in the Office of Secondary



Education Area 2 Kalasin Province Number 393 Derived using stratified random sampling. Tools include : The questionnaire factors affecting personnel management. item discrimination powers ranging from 0.39 to 0.69 and the reliability of 0.86. The statistics used in this study. The average standard deviation Pearson correlation coefficients and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results revealed that :

1. Sample the opinions of the factors of satisfaction, motivation, attitude to work. organizational climate Job and Technology Affecting the personnel management Overall, the personnel and the high level.

2. Factors of satisfaction, motivation, attitude to work. organizational climate Job and Technology Correlated positively to the administration of the school administrators. The level of statistical significance. 05.

3. Motivation (Mo_2) Technology (Te_6) organizational climate (Oc_4) and Job (Jb_5). Predictors of Personnel Management of School Administrators (Pm) at a level of statistical significance. 05. The four variables predicted the administration of the school administrators R^2 equal to 72.70 percent. The standard error of prediction ($S.E_{est \ y}$) equal to .14108 The predictive equations in raw scores and standard scores below.

The regression equation or predicting equation in raw scores was the following:

$$Y = .480 + .352Mo_2 + .212Te_6 + .182Oc_4 + .161Jb_5$$

The regression equation in standard scores was the following:

$$Z = .548Z Mo_2 + .414Z Te_6 + .373Z Oc_4 + .298Z Jb_5$$

Keywords: Factors Affecting to The Efficiency Personnel, Administration of School



บทนำ

การบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 ส่วน คือ สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงานประกอบด้วย การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ การสื่อสาร และการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ เพื่อใช้ในการประเมินคุณภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา (2548 : 429-430) นอกจากนี้ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550 : 91) ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา โดยพิจารณาจากสมรรถนะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้าน สำหรับด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้กำหนดไว้ ดังนี้

- 1) สามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน
- 2) สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- 3) สามารถพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

สำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษาและ

- 5) สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

ปัจจัยในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน จำเป็นต้องมีการบริหารบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะกลุ่มบุคคลเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรสืบเนื่องมาจากประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเป็นส่วนใหญ่ องค์กรจึงจำเป็นต้องเอาหลักการและการจัดการที่ดีมาใช้ เพื่อให้กลไกทางการบริหารจัดการดำเนินไปตามระบบและกระบวนการที่น่าจะเป็น แต่การบริหารจัดการไปด้วยดีไม่ได้ถ้าการบริหารบุคคลขาดประสิทธิภาพ ฉะนั้นผู้บริหารองค์กรต้องรู้วิธีการ มีหลักการและมีศิลปะในการบริหารงานบุคคลที่ดี (สมเกียรติ พ่วงรอด. 2544 : 1)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24 มีจำนวนโรงเรียนในสังกัด จำนวน 55 โรงเรียน จากการดำเนินงานการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ที่ยึดนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.



2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยมุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมการปฏิรูปการศึกษา เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ การบริหารการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล หลักการบริหารได้กล่าวถึงองค์ประกอบการบริหารการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จไว้ 4 ประการ คือ บุคคล วัสดุอุปกรณ์ การเงิน และการบริหารจัดการที่ดี และถือว่าบุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการบริหาร

ดังนั้นบุคลากรที่เป็นผู้นำที่ดี ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการวางแผนการดำเนินงานไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. (2555 : 37) ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ คู่มือการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและ

ความสามารถในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่สามารถพยากรณ์การบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัยไว้ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผล ได้แก่ ความพึงพอใจ แรงจูงใจ ทักษะคติในการทำงาน บรรยากาศองค์กร ลักษณะงานที่ทำ และเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในทิศทางบวก



2. มีตัวแปรปัจจัยอย่างน้อย
1 ตัว ที่สามารถพยากรณ์การบริหารงาน
บุคคลของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัย
ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24
จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งปัจจัยในการวิจัยครั้ง
นี้ ได้แก่ ความพึงพอใจ แรงจูงใจ
ทัศนคติในการทำงาน บรรยากาศ
องค์การ ลักษณะงานที่ทำ และ
เทคโนโลยี มาใช้เป็นปัจจัยการ
บริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษา กรอบแนวคิดด้านการ
บริหารงานบุคคล ตามกรอบ
กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 53-66)
คู่มือการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติ
บุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้ง
นี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน
55 คน หัวหน้ากลุ่มงาน 4 ฝ่าย
จำนวน 220 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระ
การเรียนรู้ 8 กลุ่ม จำนวน 440 คน
รวมทั้งสิ้น จำนวน 715 คน

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย
ครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา
หัวหน้ากลุ่มงาน 4 ฝ่าย และหัวหน้า
กลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม กำหนด
ขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ
Krejcie and Morgan จำนวน 393 คน
และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified
Random Sampling) (บุญชม ศรี
สะอาด และคณะ. 2553 : 35) แบ่งชั้น
ตามขนาดของโรงเรียน และกำหนด
สัดส่วนตามตำแหน่งหน้าที่ ได้กลุ่ม
ตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา
จำนวน 48 คน หัวหน้ากลุ่มงาน 4
ฝ่าย จำนวน 140 คน และหัวหน้ากลุ่ม
สาระ การเรียนรู้ 8 กลุ่ม จำนวน
205 คน

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ แบบสอบถาม
ปัจจัยที่มีผลต่อ การบริหารงานบุคคล
จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 3
ตอน มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.39-
0.69 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ
0.86

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบน



มาตรฐาน (Standard Deviation) ร้อย
ละ (Percentages)

2. การวิเคราะห์การถดถอย
แบบพหุคูณ (Multiple Regression
Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้
แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน
ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์
ข้อมูลพื้นฐาน โดยใช้ความถี่ ร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์
ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (Standard Deviation) ของ
ปัจจัยการบริหาร ได้แก่ 1) ความพึง

พอใจ 2) แรงจูงใจ 3) ทักษะคิดใน
การทำงาน 4) บรรยากาศองค์กร 5)
ลักษณะงานที่ทำ 6) เทคโนโลยี และ
การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษา

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การ
ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple
Regression Analysis) ของปัจจัยที่
ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามความ
มุ่งหมายได้ดังนี้

ตาราง 1 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ความพึงพอใจ	4.20	0.30	มาก
2. แรงจูงใจ	4.06	0.40	มาก
3. ทักษะคิดในการทำงาน	4.20	0.40	มาก
4. บรรยากาศองค์กร	3.80	0.60	มาก
5. ลักษณะงานที่ทำ	4.39	0.50	มาก
6. เทคโนโลยี	4.24	0.50	มาก
โดยรวม	4.15	0.45	มาก



จากตาราง 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัด

กาฬสินธุ์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ เทคโนโลยี และทัศนคติในการทำงาน และความพึงพอใจ ตามลำดับ

ตาราง 2 ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม

การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.24	0.46	มาก
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.21	0.45	มาก
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.81	0.60	มาก
4. วินัยและการรักษาวินัย	4.42	0.49	มาก
5. การออกจากราชการ	4.37	0.55	มาก
โดยรวม	4.21	0.51	มาก

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ และวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง



ตาราง 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยวิธี Stepwise

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	R ² _{Adj}	b	S.E. _{est}	β	VIF	Tolerance	t	p
แรงจูงใจ (Mo ₂)	.580	.337	.335	.352	.017	.548	1.038	.964	20.296*	.000
เทคโนโลยี (Te ₆)	.726	.527	.525	.212	.014	.414	1.096	.912	14.921*	.000
บรรยากาศองค์กร (Oc ₄)	.804	.646	.643	.182	.013	.373	1.040	.961	13.958*	.000
ลักษณะงานที่ทำ (Jb ₅)	.853	.727	.724	.161	.015	.298	1.095	.913	10.749*	.000

R = .853 R² = .727 a = 0.480 S.E._{est} y = 0.14108 F=258.657

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 แสดงว่า แรงจูงใจ (Mo₂) เทคโนโลยี (Te₆) บรรยากาศองค์กร (Oc₄) และลักษณะงานที่ทำ (Jb₅) สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา (Pm) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้งสี่ร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 72.70 (R² = 72.70) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

(S.E._{est} y) เท่ากับ .14108 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้
สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$$\hat{Y} = .480 + .352Mo_2 + .212Te_6 + .182 Oc_4 + .161Jb_5$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$$\hat{Z} = .548Z Mo_2 + .414Z Te_6 + .373Z Oc_4 + .298Z Jb_5$$



อภิปรายผล

จากการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านความพึงพอใจ แรงจูงใจ ทักษะคติในการทำงาน บรรยากาศองค์กร ลักษณะงานที่ทำและเทคโนโลยี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้างาน และหัวหน้ากลุ่มสาระ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ที่เป็นการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการดำเนินงานโดยมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่การสรรหาคัดเลือก การใช้ประโยชน์ การพัฒนา และการบำรุงรักษา เพื่อให้ได้คนที่มีความสามารถเหมาะสมกับความต้องการองค์กร เพื่อให้การดำเนินภารกิจขององค์กรได้เป็นไปตามที่กำหนด เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานที่มีคุณภาพได้ผลงานที่รวดเร็ว มีความประหยัดคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรในด้านการเงิน คน อุปกรณ์ และเวลาอันเป็นผลทำให้หน่วยงานได้รับประโยชน์สูงสุดบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่ง

ต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ทั้งด้านความพึงพอใจ แรงจูงใจ ทักษะคติในการทำงาน บรรยากาศองค์กร ลักษณะงานที่ทำและเทคโนโลยี สอดคล้องกับแนวคิดของ Lachman ที่สรุปว่าองค์ประกอบของความสามารถในการปฏิบัติงานที่สำคัญขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลที่ได้มีการเรียนรู้ และใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ร่วมกับการสนับสนุนจากองค์กร และมองเห็นว่าความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของระดับคุณภาพในการปฏิบัติงานและถือเป็นพฤติกรรมที่มีคุณภาพของมนุษย์ที่อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอีกหลายประการที่มีผลกระทบต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปรพื้นฐานที่สำคัญคือ งาน การจูงใจ ความพยายาม ความสามารถ สภาพแวดล้อมและการรับรู้ต่อบทบาท เช่นเดียวกับแนวคิดของปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 81-85) ที่ได้สรุปว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถหรือพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล เป็นลักษณะและคุณสมบัติเฉพาะตัวที่แตกต่างกันไป ซึ่งมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมแตกต่างกันไปด้วย ปัจจัยในตัวบุคคล ได้แก่ ความถนัด ลักษณะทางบุคลิกภาพ ลักษณะทางกายภาพ ความสนใจและการจูงใจ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมเป็น



สถานการณ์ภายนอก ที่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปด้วย

2. ปัจจัยด้านความพึงพอใจ แรงจูงใจ ทักษะคติในการทำงาน บรรยากาศองค์กร ลักษณะงานที่ทำ และเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของแต่ละด้านพบว่า 1) ปัจจัยด้านความพึงพอใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งการที่บุคลากรมีความรู้สึกด้านบวกในปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ทักษะคติที่ดีในการทำงาน บรรยากาศองค์กร และลักษณะงานที่ทำ เหล่านี้เป็นต้น ซึ่งล้วนแล้วแต่ส่งผลต่อความพึงพอใจ การได้รับการตอบสนองจะทำให้การบริหารงานดีขึ้น ส่งผลให้การดำเนินกิจการขององค์กรเจริญก้าวหน้าเกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Applewhite (ก้องเกียรติทองอร่าม. 2549 : 12 ; อ้างอิงมาจาก Applewhite. 1965 : 5) ได้สรุปว่าความสุขที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ความสุขที่ได้รับ

จากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติหรือความรู้สึกที่ดีต่องาน ความพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ได้รับทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งอาจเป็นเพราะแรงจูงใจ เป็นแรงผลักดันที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือใช้ความพยายามในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่หน่วยงานปรารถนา อย่างเต็มความสามารถ บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือใช้ความพยายามในการบริหารงานอย่างทุ่มเทและเสียสละเพื่อให้หน่วยงานเกิดความเจริญก้าวหน้า บุคคลสนใจและพอใจในงานที่ปฏิบัติ เป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการให้งานบรรลุและประสบผลสำเร็จ 3) ปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทัศนคติในการทำงาน เป็นความรู้สึก ความรู้ความเข้าใจและพฤติกรรมได้ตอบในทางใดทางหนึ่งต่อเป้าหมายของทัศนคตินั้น โดยเป็นความรู้สึกในด้านบวกหรือลบต่อสิ่งใด สิ่งหนึ่ง ซึ่งทัศนคติเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน 4) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์



ทางบวกต่อการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็น
เพราะบรรยากาศองค์การ เป็น
สภาพแวดล้อมอันจะส่งผลต่อการ
ปฏิบัติงานภายในองค์การ ลักษณะต่าง
ๆ ของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่
บุคลากรในองค์การสามารถรับรู้ได้ ซึ่ง
ลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้มีผลกระทบต่อ
พฤติกรรมในการปฏิบัติงานและ
ประสิทธิภาพของงาน 5) ปัจจัยด้าน
ลักษณะงานที่ทำ มีความสัมพันธ์
ทางบวกต่อการบริหารงานบุคคลที่มี
ประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานที่ปฏิบัติ
รับรู้ได้ว่าเป็นลักษณะงานที่มีคุณค่าจนทำ
ให้ผู้ทำงานเกิด ความทุ่มเทอย่างหนัก
หรือพยายามทำให้การทำงานมี
ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยผลของงานที่มี
ประสิทธิภาพเกิดขึ้นจาก คุณ
ลักษณะเฉพาะของงาน 5 ลักษณะ
ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ
ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของ
งาน ความมีอิสระในการทำงานและ
ข้อมูลย้อนกลับ และ 6) ปัจจัยด้าน
เทคโนโลยี มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อ
การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษาทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็น
เพราะเครื่องมือเครื่องใช้ที่ใช้ในการ

บริหารงานของสถานศึกษา โดย
พิจารณาจากสภาพ ระบบข้อมูล ระบบ
การจัดเก็บข้อมูล และกระทำข้อมูล
อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่าย
อินเทอร์เน็ต เครื่องใช้สำนักงาน และ
อุปกรณ์โทรคมนาคมที่สถานศึกษาใช้
อำนวยความสะดวก ทำให้เกิดความ
คล่องตัวในการทำงานและเพื่อเพิ่ม
ประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้อง
กับผลการวิจัยของ Bell-Roundtree
(2004 : 384-B) ที่ได้สรุปว่า ระหว่าง
ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับ ความพึง
พอใจในงานของลูกจ้าง เป็นองค์ประกอบ
ที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน
คือ ลักษณะของงาน ค่าจ้าง การ
ปกครอง บังคับ บัญชา โอ กาส
ความก้าวหน้า และสอดคล้องกับ
ผลการวิจัยของ DeMichele (1999 :
548-A) ที่สรุปว่าการศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างบรรยากาศองค์การ และความพึง
พอใจในงานของผู้ประสานงานใน
วิทยาลัยพบว่าบรรยากาศองค์การมี
ความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในงาน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. แรงจูงใจ (Mo₂)
เทคโนโลยี (Te₆) บรรยากาศองค์การ
(Oc₄) และลักษณะงานที่ทำ (Jb₅)
สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารสถานศึกษา (Pm) ได้อย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัว
แปรทั้งสี่ร่วมกันพยากรณ์การบริหารงาน



บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ R^2 เท่ากับ 72.70 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ($S.E._{est} \ y$) เท่ากับ .14108 หมายความว่า สถานศึกษาที่มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแรงผลักดันทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมและใช้ความพยายามในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ที่หน่วยงานปรารถนาอย่างเต็มความสามารถ บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือใช้ความพยายามในการบริหารงานอย่างทุ่มเทและเสียสละ เพื่อให้หน่วยงานเกิดความเจริญก้าวหน้า บุคคลสนใจและพอใจในงานที่ปฏิบัติเป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการให้งานบรรลุและประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของมัลลิกา ตันสอน (2547 : 194) ที่สรุปว่าแรงจูงใจ เป็นความยินดีและ เต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในการแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา ปัจจัยด้านเทคโนโลยีซึ่งเป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ก็อาจเป็นเพราะสถานศึกษาที่มีระบบข้อมูล ระบบการจัดเก็บข้อมูล และกระทำข้อมูล อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่าย อินเทอร์เน็ตเครื่องใช้สำนักงานและ

อุปกรณ์โทรคมนาคม ที่สถานศึกษาใช้อำนวยความสะดวก ทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงาน เช่นเดียวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กร เนื่องจากบุคลากรในองค์กรไม่ได้ทำงานอยู่ในความว่างเปล่า แต่จะมีปฏิริยาภายใต้การกำกับควบคุมของผู้บังคับบัญชา โครงสร้างขององค์กร กว้างเบียด ตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ในองค์กรทั้งที่มองเห็นและมองไม่เห็นหรือจับต้องไม่ได้ แต่รู้สึกและรับรู้ได้ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ คือ บรรยากาศขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของสมยศ นาวิการ (2544 : 9) ที่สรุปว่าบรรยากาศองค์กรบางอย่างทำให้ผลการบริหารงานอย่างใดอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศอื่น ๆ นั่นคือบรรยากาศองค์กรที่ดี จะทำให้ผลการบริหารงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนปัจจัยลักษณะงานที่ทำ ที่ผู้ปฏิบัติรับรู้ได้ว่าเป็นลักษณะงานที่มีคุณค่าจนทำให้ผู้ทำงานเกิดความทุ่มเทอย่างหนักหรือพยายามทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยผลของงานที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นจากคุณลักษณะเฉพาะของงาน 5 ลักษณะ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงานและข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งตัวแปรทั้ง



มีส่วนร่วมพยากรณ์การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษามีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (S.E._{est}) 0.14108

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากปัจจัยต่าง ๆ ที่พบว่ามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ความพึงพอใจ แรงจูงใจ ทัศนคติในการทำงาน บรรยากาศองค์กร ลักษณะงานที่ทำและเทคโนโลยี พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องนำปัจจัยเหล่านี้ไปใช้ให้เกิดผลเป็นรูปธรรมในการปฏิบัติอย่างจริงจัง จะทำให้ง่ายต่อการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

1.2 ในการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ แรงจูงใจ เทคโนโลยี บรรยากาศองค์กร และ

ลักษณะงานที่ทำ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องใช้แรงจูงใจ ส่งเสริม สนับสนุนสร้างความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน และใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นผลทำให้การดำเนินการการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้นตามอันจะส่งผลให้การบริหารงานบุคคลบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเก็บข้อมูลในเชิงลึกกับสถานศึกษาที่มีคุณภาพต่างกัน เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยตัวแปรอื่น ๆ เช่น ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การจัดการองค์กร และการบริหารความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ทราบระดับความสัมพันธ์และเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงการบริหารงานบุคคลต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุ, 2546.



- ก้องเกียรติ ทองอร่าม. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน : ศึกษากรณี กองพันสารวัตรทหารเรือที่ 2 กรมสารวัตรทหารเรือ*. การศึกษาปัญหาพิเศษ รม.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา,
- มัลลิกา ตันสอน. (2547). *การจัดการยุคใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ธรรมกมล การพิมพ์,
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี,
- สมเกียรติ พ่วงรอด. (2544). *การบริหารงานบุคคล*. ปัตตานี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี,
- สมยศ นาวิการ. (2544). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ,
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *มาตรฐานตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา,
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2550). *กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เล่ม 2*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา,
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 .(2555). *ข้อมูลสารสนเทศ 2555*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24,
- Bell-Roundtree, Carolyn V. (2004). "Does Manager Behavior Influence Knowledge Worker Job Satisfaction and Organizational Commitment Attitudes? a Validation of Kouzes and Posner's Transformational Leadership Theory," *Dissertation Abstracts International*. 65(01) : 384-B.
- DeMichele, Douglas J. (1999). "The Relationship Between Organizational Climate and Job Satisfaction As Reported by Mid-level Collegiate Campus Recreation Program Coordinators," *Dissertation Abstracts International*. 60(02) : 548-A .