

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
Factors affecting effectiveness of personnel administration of
NakhonRatchasima Primary Educational Service Area Office 7

สมทรง กิจจาชาญชัยกุล^{1*} นิเทศ ตินณะกุล² และอติพงษ์ เพชรสุทธิ์³
Somsong Kitiachanchaikul^{1*} Nithet Tinnakul² and Atipong petsut³

^{1*,2,3} สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี 12000

^{1*,2,3} Department of Public Administration, Faculty of Public Administration, Pathumtani University 12000, Thailand

^{1*}Corresponding Author, E-mail : somcsong@gmail.com

Received: 20 March 2020, Revised: 18 April 2020, Accepted: 22 May 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล 2) ศึกษา ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล 3) หาแนวทางพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล จำนวน 345 คน ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 14 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บรรยากาศองค์การ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สิ่งแวดล้อม 2) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างขวัญกำลังใจ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การรักษาทรัพยากรบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ วัฒนธรรมองค์กร ความฉลาดทางอารมณ์ ความเป็นผู้นำ บรรยากาศองค์การ และเทคโนโลยีในงาน มีอิทธิพล อย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคล ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัย เหล่านี้กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลเท่ากับ .848 และปัจจัยเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวน ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลได้ร้อยละ 71.8 และ 3) แนวทางพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล พบว่า การส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาและศึกษาดูงาน ส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยี เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ มีการจัดสวัสดิการและสิทธิพิเศษที่เหมาะสม และการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นมีเหตุผลรับรู้อารมณ์ตนเอง อารมณ์ผู้อื่นสามารถบริหารตามแผนได้ ประสบความสำเร็จ

คำสำคัญ : ปัจจัย, ประสิทธิภาพ, การบริหารงานบุคคล

Abstract

The purpose of this research was to 1) study factors affecting human resource management effectiveness 2) study the level of human resource management effectiveness 3) find ways to improve the effectiveness of personnel administration of the Office of Nakhon Ratchasima Primary Education Service Area 7 Use the research methodology that combines methods. The sample group consisted of school administrators and the 345 teachers responsible for personnel administration. The main contributors were school administrators. The sample consisted of 14 teachers and educational personnel. The research instruments consisted of questionnaires. And interview forms Data were analyzed by finding frequency, percentage, mean, standard deviation. And analyzing multiple regression And content analysis The result of the research shows that 1) Factors affecting the effectiveness of personnel management found that the overall picture is at a high level The highest mean was the organizational climate. The lowest average is the environment. 2) The level of effectiveness of personnel management found that the overall picture is at a high level the highest mean is morale. The lowest average is the maintenance of human resources. Motivation factor Corporate culture Emotional intelligence Leadership Organization atmosphere And technology at work Have a significant influence on the effectiveness of personnel management. The multiple correlation coefficients between these factors and the effectiveness of personnel management was .848 and these factors could explain 71.8% of the variance in the effectiveness of the personnel management. 3) Ways to improve the effectiveness of personnel management found that the promotion of personnel to receive training, development and study visits, promote the use of technology as a tool to improve the quality of education in various forms There are appropriate welfare and privileges. And building relationships with others have reason to perceive one's self emotionally; others are able to successfully manage their plans.

Keywords: Factor, Effectiveness, Personnel Administration

1. บทนำ

การดำเนินงานในทุกองค์การ สิ่งที่มีความจำเป็นและเป็นองค์ประกอบที่สำคัญตามทฤษฎีองค์การนั้นมีสองส่วนคือ งานและคน การประกอบภารกิจได้ตามเป้าหมายขององค์การนั้นจะต้องมีรูปแบบการดำเนินงานของคนในองค์การ ซึ่งจะแตกต่างกันตามวัตถุประสงค์และลักษณะของภารกิจขององค์การ (จิราภรณ์ วุฒิกักดี, 2552) องค์การจะประสบผลสำเร็จเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับการบริหารคนในหน่วยงาน กล่าวคือเป็นการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน (ธงชัย สันติวงษ์, 2556) เมื่อได้คนมาแล้วจำเป็นจะต้องหาทางให้เขาอยู่กับเราด้วยความเต็มใจ ช่วยให้หน่วยงานนั้นมีความเจริญก้าวหน้า (ชนมณี ศิลาณกิจ, 2559) ซึ่งจะต้องมีปัจจัยเกื้อหนุนหลายประการ เช่น การได้รับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การได้รับการยกย่องตามฐานะการงานและศักดิ์ศรี การได้รับการพัฒนาตนเองให้ถึงระดับสูงสุดของชีวิต การมีรายได้เพียงพอสำหรับการดำรงชีพสำหรับตนเอง และครอบครัว (วันเพ็ญ เพ็ชรรัตน์, 2556) การรู้สึกได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความภาคภูมิใจในองค์กร การมีหลักประกันอนาคตหลังจากที่ออกจากราชการไปแล้วว่าจะได้รับสวัสดิการ และบำเหน็จความชอบเป็นสิ่งตอบแทน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้นักบุคลากรตั้งใจทำงานโดยปราศจากความวิตกกังวลต่อความเป็นไปในอนาคตของตนเอง (รัตติยา ยะมา, 2553)

การพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 โดยมุ่งพัฒนาภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติ เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม เร่งพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลในทุกมิติอย่างบูรณาการ (ปฐมพงษ์ โตพานิชสุรีย์, 2553) ทรัพยากรบุคคลเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินการหากบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน ความฉลาดทางอารมณ์ สิ่งแวดล้อมที่ดี ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ และเทคโนโลยีในงาน (นิธิตา ทุมดี, 2550) ทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงาน แสดงให้เห็นว่าองค์การมีการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 (2560) เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่ต้องรับผิดชอบการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดจำนวน 225 โรงเรียน มีครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 2,512 คน พบปัญหาการบริหารงานบุคคลหลายด้าน เช่น ภาระงานของครูไม่สอดคล้องกับจำนวนครู การบริการที่ขาดความถูกต้อง รวดเร็ว ความไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ ขาดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ การวางตนไม่เป็นกลางทางการเมือง และขาดการควบคุมกำกับให้ข้าราชการที่หย่อนความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง เป็นต้น จากข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ยังขาดประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงมีความสนใจว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ทั้งนี้เพื่อเป็นสารสนเทศในการพัฒนาการบริหารงานด้านบุคลากรให้มีประสิทธิผล และดำเนินการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

2.3 เพื่อหาแนวทางพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

3. สมมติฐาน

แรงจูงใจ ความฉลาดทางอารมณ์ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ และเทคโนโลยี ในงานส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

4. คำถามในการวิจัย

4.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 อยู่ในระดับใด

4.2 ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 อยู่ในระดับใด และมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

4.3 แนวทางพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 เป็นอย่างไร

5. แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ทำให้คนทำงานและบำรุงรักษาคนที่มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 (2560) แบ่งส่วนราชการ ภายในเป็น 8 กลุ่มงาน กลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลมี 2 กลุ่ม (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554) ได้แก่ 1) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีขอบข่าย/ภารกิจ คือ งานส่งเสริม การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน งานส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน งานประสานและส่งเสริม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา งานส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ งานส่งเสริมงานการแนะแนว งานส่งเสริมสนับสนุนการระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษา งานส่งเสริมกิจการ งานกิจกรรมพิเศษ งานประสานการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการใช้

สารเสพติด งานวิเทศสัมพันธ์งานประสาน ส่งเสริมการศึกษา กับศาสนาและวัฒนธรรม งานส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ และงานประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน 2) กลุ่มบริหารงานบุคคลมีขอบข่าย/ภารกิจ คือ การวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่งการวิเคราะห์การวางแผน อัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งให้เป็นไปตามข้อกำหนด และวิธีการของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี และการแต่งตั้ง ย้าย โอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และค่าตอบแทนอื่นให้ดำเนินการตามที่กระทรวงกำหนดและงานทะเบียนประวัติ วินัยและการรักษาวินัย เป็นการดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนด การออกจากราชการเป็นการดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนด อย่างไรก็ตาม แต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถแบ่งขอบข่ายหรือภารกิจได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทหรือสภาพความพร้อมของแต่ละกลุ่มงาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

5.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ได้แก่ แรงจูงใจ (สุนทร สังข์วงศ์, 2555; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2555; เรียม ศรีทอง, 2553) ความฉลาดทางอารมณ์ (Goleman, 1998; กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2560) สิ่งแวดล้อม (พรสวรรค์ ดิษยบุตร, 2560; Litwin and Stringer, 1968) ภาวะผู้นำ (Leithwood, Jantzi, and Fernandez, 2004; Warren and Bennis, 2006; สมสิทธิ์ มีแสงนิล, 2556) วัฒนธรรมองค์การ (Robbins and DeCenzo, 2004; สุชีวา ลีวิทยา, 2554) บรรยาการองค์การ Cherrington, 1994; Tagiuri and Litwin, 1968) และเทคโนโลยีในงาน (ฐิตารีย์ งามอาจอิทธิชัย, 2555) ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอสาระสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ตามลำดับดังนี้

5.2.1 ปัจจัยแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นทัศนคติทั่วไปของบุคคลที่มีต่องาน เมื่อบุคคลอยู่สภาวะอารมณ์ที่พึงพอใจงาน ย่อมหมายถึงบุคคลนั้นมีสภาวะอารมณ์ที่ดี หรือเป็นไปในทางบวก (สุนทร สังข์วงศ์, 2555) เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2555) พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงความพอใจอาจสังเกตได้จากความคิดที่คิดถึงงานในแง่ทำลาย มีความรู้สึกพอใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น (เรียม ศรีทอง, 2553) แรงจูงใจจึงหมายถึง ความรู้สึก ทัศนคติ หรือเจตคติ ในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานหรือสิ่งอื่น ๆ ซึ่งเป็นผลให้บุคคลมีความมุ่งมั่นและเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

5.2.2 ความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเอง และผู้อื่น (Goleman, 1998) ประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ 1) ดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง 2) เก่ง หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) สุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข พอใจในชีวิต (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2560) จะเห็นว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นการแสดงออกของบุคคลที่สามารถรับรู้อารมณ์ตนเอง

อารมณ์ผู้อื่น การควบคุมอารมณ์ตนเอง การสร้างแรงจูงใจ และมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น

5.2.3 สิ่งแวดล้อม

สิ่งแวดล้อม คือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวมนุษย์ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต รวมทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม (พรสวรรค์ ดิษยบุตร, 2560) มีอิทธิพลเกี่ยวโยงถึงกัน สิ่งแวดล้อมเป็นวงจรและวัฏจักรที่เกี่ยวข้องกันไปทั้งระบบ สิ่งแวดล้อมแบ่งออกเป็นลักษณะกว้าง ๆ ได้ 2 ส่วนคือ 1) สิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ และ 2) สิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น (Litwin and Stringer, 1968) แนวคิดการจัดการสิ่งแวดล้อมหมายถึงการบริหารและจัดการท่ามกลางกระแสเปลี่ยนแปลงไปของสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ ซึ่งน่าจะมียุทธศาสตร์การจัดการความหลากหลาย ซึ่งเป็นกระบวนการในการวางแผนและการปฏิบัติตามระบบขององค์กร

5.2.4 ภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมที่สะท้อนออกมาในรูปวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี การพูดโน้มน้าวใจ การใช้ปัญญา การให้รางวัล (Leithwood, Jantzi, and Fernandez, 2004) การมีส่วนร่วม การจัดระบบงาน การประสานงาน ให้กำลังใจ การอุทิศตน ความยืดหยุ่น การตัดสินใจ (Warren and Bennis, 2006) การคาดการณ์ล่วงหน้า มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเด็ดขาด มีเหตุผล มีความอดทน มีเมตตาธรรม กล้าตัดสินใจ และมีเทคนิคกลยุทธ์ (สมสิทธิ์ มีแสงนิล, 2556) จะเห็นว่าภาวะผู้นำจะสัมพันธ์กับการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ได้ มีความน่าเชื่อถือ และได้รับการยอมรับสูง

5.2.5 วัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมของสมาชิก ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นรูปแบบพฤติกรรมบุคคลในองค์กรที่พัฒนาขึ้นโดยสมาชิกขององค์กรเพื่อร่วมแก้ปัญหาในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดความเข้าใจ แนวปฏิบัติ บทบาทและหน้าที่ของสมาชิกในองค์กร (Robbins and DeCenzo, 2004) บางองค์กรสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นกลยุทธ์ โดยการอบรมให้สมาชิกขององค์กรเกิดความเคยชินด้วยการสร้างค่านิยมในเชิงบวกเพื่อส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ (สุชีวา ลีวิทยา, 2554)

5.2.6 บรรยาการองค์การ

บรรยาการองค์การเป็นลักษณะภายในที่ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างไปจากองค์การอื่น ๆ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร (Litwin and Stringer, 1968) ความสัมพันธ์ของบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร (Cherrington, 1994) ซึ่งอาจจะวัดได้จากวิธีการที่องค์การนั้นเข้าไปเกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรนั้นรับรู้หรือรู้สึกได้ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร (Tagiuri and Litwin, 1968) จะเห็นว่าบรรยาการองค์การเป็นการรับรู้ของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งหมดทั้งโดยตรงและโดยอ้อม

5.2.7 เทคโนโลยีในงาน

เทคโนโลยีในงานเป็นการรวมกันระหว่างเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์กับเทคโนโลยีโทรคมนาคมเข้าด้วยกัน โดยมีการทำงานที่มีการวางแผนจัดการอย่างเป็นระบบ (ฐิตารีย์ งามอาจอิทธิชัย, 2555) รวมทั้งประเด็นทางจริยธรรม และทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ และเทคนิควิธีการสำหรับการเก็บรวบรวมประมวลผล เรียกใช้ ส่งผ่าน และรับข้อมูล เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ เหล่านี้ ได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์ทั้งฮาร์ดแวร์ และซอฟต์แวร์ เครื่องใช้สำนักงาน และอุปกรณ์โทรคมนาคมสารสนเทศ

5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัญญพร ฐิตพงศ์ และประสพชัย พสุนนท์ (2559) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ด้านที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดคือ ด้านเวลา และพบว่าแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในขณะที่ ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รัตติยา ยะมา (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ทรงชัย จิตหวัง (2553) ศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ปัจจัยด้านขั้นยศ ระดับการศึกษา และเงินเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อนันตชัย รุ่งโรจน์ (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กรุณา ภู่มะลิ (2557) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย (X_4) รองลงไปได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (X_3) ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน (X_2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษา (X_1) และปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (X_5) และสามารถพยากรณ์ปัจจัยการบริหารโดยภาพรวม ได้ร้อยละ 70.60

6. วิธีดำเนินการวิจัย

6.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่รับผิดชอบงานบุคคล และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น นครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 2,512 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่รับผิดชอบงานบุคคล และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 345 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูป Krejcie and Morgan (1970) สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ประเภทของผู้ให้ข้อมูลเป็นชั้น ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	ประเภท	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	ผู้บริหารสถานศึกษา	259	36
2	ครูผู้รับผิดชอบงานบุคคล	2,194	301
3	บุคลากรทางการศึกษา	59	8
รวมทั้งหมด		2,512	345

6.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

6.2.1 แบบสอบถาม

แบบสอบถามมี 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ตอนที่ 4 แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

6.2.2 แบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยกำหนดประเด็นการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ตามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ซึ่งประกอบด้วย แรงจูงใจ ความฉลาดทางอารมณ์ สิ่งแวดล้อม ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์การ และเทคโนโลยีในงาน

6.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

6.3.1 เชิงปริมาณ

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (IOC) พบว่ามีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 จำนวน 82 ข้อ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.50 ขึ้นไป

2. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำมาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของ Cronbach เท่ากับ 0.94 และแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ ความฉลาดทางอารมณ์ สิ่งแวดล้อม ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์การ และเทคโนโลยีในงาน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.85, 0.89, 0.92, 0.87, 0.88, 0.82 และ 0.84 ตามลำดับ

6.3.2 เชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยนำประเด็นการสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบและพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม

6.4 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

6.4.1 เชิงปริมาณ

ผู้วิจัยประสานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ขออนุญาตออกหนังสือถึงโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลตามเวลาที่กำหนดภายใน 3 สัปดาห์ กรณีล่าช้าผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเอง

6.4.2 เชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนทั้งสิ้น 14 คน ตามประเด็นที่กำหนด ระหว่างวันที่ 12 ธันวาคม 2562 ถึง 10 มกราคม 2563 ณ หน่วยงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

6.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ข้อมูลทั่วไปคำนวณหาค่าความถี่และค่าร้อยละ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล คำนวณหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณขั้นตอน ส่วนข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

7. ผลการวิจัย

7.1 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. แรงจูงใจ	4.18	.55	มาก	5
2. ความฉลาดทางอารมณ์	4.24	.55	มาก	3
3. สิ่งแวดล้อม	3.94	.68	มาก	7
4. ภาวะผู้นำ	4.20	.61	มาก	4
5. วัฒนธรรมองค์การ	4.28	.55	มาก	2
6. บรรยากาศองค์การ	4.28	.54	มาก	1
7. เทคโนโลยีในงาน	4.12	.57	มาก	6
รวม	4.18	.47	มาก	



จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, $S.D.=0.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า อยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยบรรยายค่าของค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.28$, $S.D.=0.54$) รองลงมาคือ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ($\bar{X} = 4.28$, $S.D.=0.55$) ส่วนสิ่งแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.94$, $S.D.=0.68$)

7.2 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ภาพรวมและรายด้าน

ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การบรรจุแต่งตั้ง	4.13	.57	มาก	5
2. การพัฒนาประสิทธิภาพ	4.14	.55	มาก	4
3. การรักษาทักษะบุคคล	4.06	.57	มาก	6
4. การสร้างขวัญกำลังใจ	4.37	.55	มาก	1
5. วินัยและการรักษาวินัย	4.30	.51	มาก	2
6. การออกจากราชการ	4.24	.52	มาก	3
รวม	4.21	.46	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, $S.D.=0.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการสร้างขวัญกำลังใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.37$, $S.D.=0.55$) รองลงมาคือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X} = 4.30$, $S.D.=0.51$) ส่วนด้านการรักษาทักษะบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.06$, $S.D.=0.57$)

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนดิบไม่ปรับมาตรฐาน (b)	สัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนมาตรฐาน (β)	t	p
ค่าคงที่	.859		7.255	.000
แรงจูงใจ	.328	.395	7.840	.000
วัฒนธรรมองค์การ	.101	.121	2.534	.012
ความฉลาดทางอารมณ์	.177	.211	4.283	.000
ภาวะผู้นำ	.112	.150	3.545	.000
เทคโนโลยีในงาน	.078	.097	2.446	.015
$R = .848$, $R^2 = .718$, $p = .000$				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่าแรงจูงใจ วัฒนธรรมองค์การ ความฉลาดทางอารมณ์ ภาวะผู้นำ และเทคโนโลยีในงาน มีอิทธิพลร่วมกันต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ แรงจูงใจ รองลงมา คือ ความฉลาดทางอารมณ์ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ และเทคโนโลยีในงาน ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยเหล่านี้กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล เป็น .848 และปัจจัยเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลได้ร้อยละ 71.8

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.859 + 0.328x_1 + 0.101x_2 + 0.177x_3 + 0.112x_4 + 0.078x_5$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = 0.395y_1 + 0.121y_2 + 0.211y_3 + 0.150y_4 + 0.097y_5$$

7.3 แนวทางพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 เล่าว่า การพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลทำได้โดยการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนา และศึกษาดูงาน นอกจากนี้ยังสามารถทำได้โดยการจัดสวัสดิการและสิทธิพิเศษที่เหมาะสม (ผู้บริหารสถานศึกษา) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแบ่งปันความรู้ (ผู้บริหารสถานศึกษา) ใช้ความรู้ใหม่ที่ง่ายต่อการใช้งาน (ครูผู้รับผิดชอบงานด้านบุคคล) ให้รับรู้อารมณ์ตนเองอารมณ์ผู้อื่น และการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น (ครูผู้รับผิดชอบงานด้านบุคคลในสถานศึกษา) เป็นผู้ที่มีเหตุผล (ผู้บริหารสถานศึกษา) สามารถบริหารตามแผนได้ประสบความสำเร็จ (รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7) ส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ (ครูผู้รับผิดชอบงานด้านบุคคลในสถานศึกษา)

8. สรุปและอภิปรายผล

8.1 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า อยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยบรรยากาศองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบรรยากาศองค์การจะเกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษาอาจมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากในเรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงาน ความสะดวกสบาย ความปลอดภัยล้วนมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559) ที่ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8 ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8.2 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการสร้างขวัญกำลังใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก



ขวัญกำลังใจเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของบุคลากรที่ควรได้รับจากองค์กร เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2555) ที่ระบุว่าผลที่เป็นความพึงพอใจจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน ความสำเร็จ และเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1993) ที่มองว่า ปัจจัยค่าจ้างมีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน อันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์กรเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้มีส่วนช่วยให้คนทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันไม่ให้ออกนอกรอกออกจากงาน สอดคล้องกับการศึกษาของปัญญาพร ฐิตพิงศ์ และประสพชัย พสุนนท์ (2559) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง: กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดคือ ด้านเวลา รองลงมาเป็นด้านปริมาณงาน สอดคล้องกับแผนการปฏิบัติงานของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 (2560) ที่กำหนดให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

8.3 ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยภาวะผู้นำ และปัจจัยเทคโนโลยีในงาน มีอิทธิพลร่วมกันต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ แรงจูงใจ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากแรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับกรอบนโยบายของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2554) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนไทยทุกคนให้มีคุณภาพ มีสุขภาพแข็งแรง รับผิดชอบตนเอง สังคมส่วนรวม ตลอดจนสามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมและพึ่งตนเองได้ในระยะยาว สอดคล้องกับการศึกษาของปัญญาพร ฐิตพิงศ์ และประสพชัย พสุนนท์ (2559) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง: กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างโดยรวมอยู่ในระดับสูง ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดคือ ด้านเวลา รองลงมาเป็นด้านปริมาณงาน ถัดไปเป็นด้านค่าใช้จ่าย และสุดท้าย ด้านคุณภาพงานตามลำดับ

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

สถานศึกษาควรจัดทำระบบการจัดทำภาระงานสำหรับครู และบุคลากรทางการศึกษาให้สะดวกต่อการเข้าถึง การสืบค้น และเรียกใช้ ควรมีการอบรมให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการพัฒนาประสิทธิภาพให้มีสำนึกรับผิดชอบ และการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในสังกัด

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ปัจจัยที่ส่งผล และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล และโมเดลเชิงสาเหตุตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

10. กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดีได้รับความกรุณาและความเมตตาให้คำแนะนำจาก รองศาสตราจารย์ ดร.นิเทศ ดินณะกุล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภินันท์ เพชรสุทธิ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

11. เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. นครปฐม : สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- _____. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ : ชุมชนสมรรถนะการเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กรุณา ภูมะลิ. (2557). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2560). *รายงานประจำปีกรมสุขภาพจิต ปี 2560*.
นนทบุรี : กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- จิราภรณ์ วุฒิกักดี. (2552). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฉวีวรรณ เอี่ยมมณเฑาะ. (2559). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชนมณี ศิลาณิกิจ. (2559). *ประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฐิตารีย์ องอาจอิทธิชัย. (2555). *ประโยชน์ของเทคโนโลยี*. สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2563 จาก <http://learners.in.th/blog/add/72404>
- ทรงชัย จิตหวัง. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ*. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.



- ธงชัย สันติวงษ์. (2556). *พฤติกรรมบุคคลในองค์กร*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญพัฒน์.
- นิธิดา ทุมดี. (2550) *เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร*. กรุงเทพฯ : พัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว.)
- ปฐมพงษ์ โตพานิชสุรีย์. (2553). *การรักษาผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในองค์กร : กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือนสามัญ*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2555) *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดีจำกัด.
- ปัญญาพร ฐิตพงศ์ และประสพชัย พสุนนท์. (2559). *การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น
จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรสวรรค์ ดิษยบุตร. (2560). *การวิจัยสิ่งแวดล้อม*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์
แห่งประเทศไทย.
- รัตติยา ยะมา. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองพะเยา
จังหวัดพะเยา*. พะเยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- เรียม ศรีทอง. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันเพ็ญ เพ็ชรรัตน์. (2556). *การดำรงรักษาและการคงอยู่ของคนเก่งในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง
จังหวัดชลบุรี*. *วารสารการจัดการ*. 2(2) : 59-70.
- สุชีวา ลัทธิยา. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุนทร สว่างค์. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอ
บางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมสิทธิ์ มีแสงนิล. (2556). *คุณสมบัติของการเป็นผู้บริหารที่ดี*. สืบค้นเมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2562
เข้าถึงได้จาก : <http://money.sanook.com/78007/>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. (2560). *แผนกลยุทธ์สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7*. นครราชสีมา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *การจัดระบบบริหารและสารสนเทศภายในสถานศึกษา
ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553*.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ ฉบับที่ 10*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

อนันตชัย รุ่งโรจน์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.*

Cherrington, J. D. (1994). *Organization behavior the management of individual and organization performance*. Massachusetts : Allyn and Bacon.

Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. London : Bloomsbury Publishing.

Herzberg, F. (1993). *The motivation to work*. New Brurawick : Transaction.

Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3) : 607-610.

Leithwood, K., Jantzi, K. D., and Fernandez, A. (2004). *Transformational leadership and teachers' commitment to change*. New York : McGraw-Hill.

Litwin, G. H., and Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston : Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.

Robbin, S. P., and DeCenzo, D. A. (2013). *Fundamentals of management essential concepts and applications*. New Jersey : Pearson.

Tagiuri, R., and Litwin, G. H. (1968). *Organizational climate, exploration of a concept*. Boston : Harvard University Law School.

Warren, F., and Bennis, T. (2006). *Organization development : Its nature, origins and prospects reading*. Mass : Addison-Wesley Publishing.