

ปัจจัยการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา
เพื่อการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสมุทรปราการ

The Personnel Management Factor That Affects the Efficiency of School
Administration for school development planning Under the Secondary
Education Service Area office Samut Prakan

พัศธร ชัยปัญหา*, ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ**

Pasathorn Chaiphanha* Piyanart Boonmepipit**

มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

Muban Chom Bueng Rajabhat University

Received: February 22, 2023 Revised: February 21, 2024 Accepted: May 1, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาเพื่อการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 337 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าประสิทธิภาพความเชื่อมั่น ที่ .994 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร, ด้านการดำรงรักษาบุคคล, ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง, ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 2. ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาเพื่อการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารบุคคล, ด้านการบริหารการเงินและงบประมาณ, ด้านการบริหารทั่วไป, และด้านการบริหารวิชาการ และ 3. ปัจจัยการบริหารบุคคล และประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาเพื่อการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดย ปัจจัยการบริหารบุคคล ด้านการดำรงรักษาบุคคล และด้านการพัฒนาบุคลากร ร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาเพื่อการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีประสิทธิภาพการทำนายร้อยละ 60.10

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล, ประสิทธิภาพ, การวางแผน

Abstract

The purposes of this research were to study. The personnel management factor of school administrators. 2) The school administration efficiency for school development planning. 3) The personnel management factor that affects the efficiency of school administration for school development planning under the secondary education service area office Samut Prakan. The sample of 337 teachers. The research instrument was a 5-level estimation scale type questionnaire with confidence value of 0.994, The data analysis were mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The research results shows that: The personnel management factor of school administrators were overall at a high level, when sort from highest to lowest average, personnel development, personnel maintenance, manpower planning and position, performance appraisal, recruitment and appointment 2. The efficiency of school administration for school development planning were overall at a high level, when sort from highest to lowest average, personnel management, financial management and budgeting, general management, academic management, 3. The personnel management factor and school administrative efficiency for school development planning there was a statistically significant correlation at the .01 level, The personnel management (personnel maintenance) and the personnel development that affecting the schools efficiency under the secondary education service area office Samut Prakan. They were prediction efficiency of 60.10 percent. It was statistically significant at the .001 level.

Key word: Personnel management, The efficiency, Planning

บทนำ

การพัฒนาประเทศ ที่จะนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนนั้น มุ่งองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงคน ซึ่งเป็นคนที่มีคุณภาพที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม ในการดำรงชีวิตที่เอื้อต่อการทำงาน พัฒนางาน เพื่อพัฒนาองค์กร พัฒนาประเทศ ปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคน เพื่อให้คนสามารถสร้างสรรค์งาน ที่จะนำความเจริญก้าวหน้าสู่องค์กร คือ การศึกษา การศึกษาซึ่งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ให้คนมีศักยภาพในการทำงาน การแก้ไขปัญหา ซึ่งกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของคน รวมถึงสามารถดำรงชีพร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างปกติสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว การศึกษาจะสามารถพัฒนาคนให้เกิดการเรียนรู้ และสามารถปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลกในยุคปัจจุบัน การพัฒนาคนให้มีคุณภาพ จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง (ทศวรรณ เอี่ยมวิม้งสา, 2558 : 275-281) เพราะบุคคล ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ต่อองค์กร บุคคลคือผู้สรรค์สร้างสิ่ง ต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร บุคคลจึงเป็นหัวใจที่สำคัญที่สุดในองค์กร เป้าหมายของผลลัพธ์ด้านบุคคลแบ่ง ออกเป็น 2 เป้าหมาย คือ บุคลากรและองค์การ

เนื่องจากการพัฒนาบุคคลจะทำให้ บุคลากรมีความสามารถในการทำงาน และช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2565) การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ในราชการพลเรือนมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและ ตอบสนองความต้องการของประชาชน ตามนัยของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กฎหมาย นโยบายและทิศทางแนวโน้มใหม่ในการพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2564 และยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2557 - 2561) ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีเป้าหมายให้กำลังคนภาครัฐ มีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ รวมทั้งมีทัศนคติที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง และให้ ส่วนราชการมีกำลังคนคุณภาพที่เพียงพอ สำหรับการเป็นผู้นำขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐ มีความพร้อม รองรับการสูญเสียอัตรากำลังจากแนวโน้มการเกษียณอายุ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

ปัญหาในการบริหารสถานศึกษา ซึ่ง อภิชัย พันธเสน และคณะ (2558) โดย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ที่ทำการวิจัยเรื่องการสังเคราะห์งานวิจัยว่าด้วยปัญหาและข้อเสนอแนะในกระบวนการจัดการศึกษาไทย: ประเด็นปัญหาคุณภาพการศึกษา (2535-2558) โดยสังเคราะห์งานวิจัยด้านการศึกษาดังแต่ปี 2535-2558 กว่า 7,410 เรื่อง พบว่าปัญหาใหญ่ของระบบการศึกษาไทยคือ “ปัญหาการบริหารการศึกษา” ประกอบด้วย 1) ความไม่พร้อมของผู้บริหารการศึกษา หายบ่อย ด้อยวิชาการ 2) การบริหารบุคลากรระดับพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา: ได้คนไม่ตรงเป้าตรงเวลา 3) การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ได้ใช้ไม่ทันการณ์ และประมุข สุวรรณมาโจ (2563 : 148) ที่ทำวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ (2565 : 5) ได้มีการจัดทำแผนการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงาน ปัญหาที่พบ ได้แก่ บุคลากรไม่ครบตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด ขาดแคลนครูวิชาเอกและศึกษานิเทศเชี่ยวชาญ ตามกลุ่มสาระ ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานเนื่องจากการโยกย้าย บุคลากรบางส่วนไม่สามารถปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู บุคลากรบางส่วนไม่สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล บุคลากรบางส่วนขาดการส่งเสริมให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบุคลากรใหม่บางส่วนขาดทักษะในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาที่ได้กล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาวิจัยในเรื่อง “ปัจจัยการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา เพื่อการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ” โดยการสังเคราะห์ตัวแปรในการวิจัย จากแนวคิด ทฤษฎีการบริหารบุคคล เพื่อกำหนดตัวแปรในบริหารบุคคล ประกอบด้วย 1) การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การธำรงรักษาบุคคล 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) การพัฒนาบุคลากร และงานตามพันธกิจของกระทรวงศึกษาธิการ 4 งาน

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ประกอบด้วย 1) งานบริหารบุคคล 2) งานบริหารวิชาการ 3) งานการเงินและงบประมาณ และ 4) งานบริหารทั่วไป เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา เพื่อการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา เพื่อการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ที่ปฏิบัติงานปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,282 คน

ตัวอย่าง ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2565 ผู้วิจัยกำหนด ขนาดตัวอย่าง โดยเปิดตารางของเกรงจี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ความคลาดเคลื่อน .05 และเทียบสัดส่วนตามจำนวนครูจริงในแต่ละโรงเรียน ได้ตัวอย่างจำนวน 337 คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก เพื่อกำหนดผู้ตอบแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 1 ฉบับ โดยโครงสร้างของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นสภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็น แบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ตอนที่ 2 เป็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating Scale) ชนิด 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likert's scale อ้างถึงในพิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2558 : 42)

ตอนที่ 3 เป็นประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating Scale) ชนิด 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likert's scale อ้างถึงในพิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2558 : 42)

2. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นที่ 1 ศึกษาภาษาศัพท์เฉพาะ ที่กำหนดในการวิจัยของตัวแปรแต่ละตัว เพื่อสังเคราะห์หาคำถาม ของตัวแปรแต่ละตัวที่ครอบคลุม ครบถ้วนกับนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถามที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนิยามศัพท์ของตัวแปรทุกตัวตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

ขั้นที่ 3 เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย และข้อคำถามของการวิจัย

ขั้นที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว จึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน

ขั้นที่ 5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามทั้งฉบับเป็นครั้งสุดท้ายภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ก่อนนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ขั้นที่ 6 นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา (ที่ไม่ใช่ตัวอย่าง) จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่า สัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach' Alpha Coefficient) (Cronbach, 1987, p.161 อ้างถึงใน พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2558 : 42) ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่นที่ $\text{Alpha} = .994$

ขั้นที่ 7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อการวิจัยครั้งนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากสำนักศึกษาทั่วไป วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม เพื่อส่งถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อมอบให้ครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษา รวบรวมแบบสอบถาม และผู้วิจัยนัด วัน เวลา ที่จะไปขอรับแบบสอบถามกลับคืน

2. ผู้วิจัย รับแบบสอบถามจากสถานศึกษา ด้วยตนเอง โดยโรงเรียนใดยังไม่เรียบร้อย ผู้วิจัยจะติดตาม จนสามารถเก็บข้อมูลได้ครบถ้วน

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูลแยกข้อมูล ลงระบบด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อเตรียมพร้อมในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แบบลงรหัส (Coding) แล้วนำมาจัดระบบ ลงระบบโดยใช้โปรแกรม สำเร็จรูป ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารเพื่อการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารบุคคลและประสิทธิภาพการบริหารเพื่อการ วางแผนพัฒนาสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยพิจารณาค่าสัมพันธ์ ตามแนวคิดของฮิงเกิล (Hinkle, D. E., 1998 : 564)

5. การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise multiple Regression analysis)

6. การวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบหลายขั้นตอน (Stepwise multiple Regression analysis)

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร, ด้านการ อารงรักษาบุคคล, ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง, ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน, และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2. ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา เพื่อการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาโดยภาพรวม อยู่ ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจาก มากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารบุคคล, ด้านการบริหารการเงินและงบประมาณ, ด้านการบริหาร ทั่วไป, และด้านการบริหารวิชาการ

3. ปัจจัยการบริหารบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาเพื่อการวางแผน พัฒนาสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัย การบริหารบุคคล และประสิทธิภาพของสถานศึกษาเพื่อการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา มี ความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการบริหารบุคคล ด้านการอาร งรักษาบุคคล และ การพัฒนาบุคลากร ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวม โดยมี ประสิทธิภาพการดำเนินงานได้ร้อยละ 60.10

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีกระบวนการบริหารงานบุคคล โดยมีความเอาใจใส่ ดูแล นิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของ ครู อย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนทรัพยากรในการทำงานให้กับครู อย่างเพียงพอ การปฏิบัติต่อครู เป็น

แบบกัลยาณมิตร ทำให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจ เต็มศักยภาพ รวมถึงงานด้านอื่น ๆ ที่สนับสนุนงานของสถานศึกษา ที่ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ทำให้ครูมีความเต็มใจ และให้ความร่วมมือในการดำเนินงานของสถานศึกษา และร่วมมือกันในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุนาดียา วาบา (2560 : 81-90) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ที่พบว่า การบริหารบุคคลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวพัชญ์ ฉิดจันทร์ (2564 : 83-115) ที่ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ทั้งโดยภาพรวมและราย ด้านอยู่ในระดับมาก และจำแนกรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีการบริหารโดยกำหนดโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาชัดเจน อย่างชัดเจน มีกระบวนการสำรวจความต้องการกำลังคน มีการจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ทุกคนมีทิศทางในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ในการวางแผนกำลังคน ที่มีหลักการในการวางแผน คาดคะเนความต้องการบุคลากรในอนาคตอย่างถูกต้องเป็นระบบ โดยสามารถกำหนด และระบุจำนวนของบุคคล คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในสถานศึกษา รวมถึงระดับของความรู้ ทักษะ ความสามารถที่ต้องการ เพื่อให้ มั่นใจว่ามีบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม และมีจำนวนเพียงพอกับงานในปัจจุบันและอนาคต พร้อมทั้งมีความสามารถในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติ โดยมีภาวะผู้นำในการใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลิขิต สุขพ่วง (2564 : 81-96) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ที่พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวพัชญ์ ฉิดจันทร์ (2564 : 83-115) ที่ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ทั้งโดยภาพรวมและราย ด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จากผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีกระบวนการในการคัดเลือกคนเข้าทำงานที่มีความเหมาะสมและเป็นธรรม มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยให้โอกาส มีความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดคุณสมบัติบุคคลที่มีจะเข้าทำงานได้ถูกต้อง เหมาะสม, มีการประชาสัมพันธ์ มีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหาบุคลากร ของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการอย่างยุติธรรมการสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับงานและ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลในด้านต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอนนารินทร์ ปัทม (2559 : 200-202) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ครูผู้ที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงานแตกต่างกัน และประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามสถานภาพการ ดำรง ตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพการ ดำรง ตำแหน่งที่แตกต่างกัน ผู้ที่ปฏิบัติ

หน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน และผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดที่ตั้ง ของโรงเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยการบริหารงานด้าน ด้านครูผู้สอน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

1.3 ด้านการธำรงรักษาบุคคล จากผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้มีประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน มีเกณฑ์การประเมินการ ปฏิบัติงาน ประกอบการพิจารณาความดีความชอบอย่างชัดเจน เป็นธรรม สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ การทำงาน มีกระบวนการดูแล สนับสนุนบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กร ให้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ มี การให้รางวัล สวัสดิการ ให้ความสำคัญกับบุคลากร ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ ก็จะทำให้ครู ไม่คิดย้ายออกจากโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Eric (2003 : 48) ที่สรุปว่า การธำรงรักษา บุคลากรโดยการจัดวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ให้ความไว้วางใจและความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล มอบค่าตอบแทน สนับสนุน มีการนิเทศติดตามผล ช่วยเหลือการทำงาน ให้ประสบ ความสำเร็จ ส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา มีความสัมพันธ์ของหัวหน้างานที่มีต่อตัวพนักงาน และให้โอกาส ความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพในการทำงาน ให้โอกาสที่ได้รับการ พัฒนาทักษะการปรับ เลื่อนตำแหน่งและการมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ นวพัชญ์ ฉิดจันทร์ (2564 : 83-115) ที่ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 1) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3) ด้าน ความก้าวหน้าในงาน 4) ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน 5) ด้านสถานะทางอาชีพ 6) ด้าน นโยบายใน การบริหารงาน 7) ด้านวิธีการบังคับบัญชา 8) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 9) ด้านความ รับผิดชอบ 10) ด้านชีวิต ความเป็นอยู่ส่วนตัว 11) ด้านเงินเดือน 12) ด้านความสำเร็จ 13) ด้านลักษณะ ของงาน 14) ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต 15) ด้านการยอมรับนับถือ และ 16) ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น เพราะว่าการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างเป็นธรรม และ ต่อเนื่อง สนับสนุนให้ได้รับคำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ การเลื่อน เงินเดือน ใช้ หลักเกณฑ์ในการประเมินที่เป็นธรรม และเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการ ปฏิบัติงานร่วมกัน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ นมกร ผู้ทรงธรรม (2564 : 215-227) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู สหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจของข้าราชการครู สหวิทยาเขตวังทองหลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก

1.5 ด้านการพัฒนาบุคลากร จากผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากร ทุกคน ให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาตนเอง ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ผลงานทางวิชาการ เพื่อการ พัฒนาบุคลากรจะประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวพัชญ์ ฉิดจันทร์ (2564 : 83-115) ที่ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ทั้งโดยภาพรวมและราย ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับมีขัณมีเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ 1) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) ด้านการพัฒนา 3) ด้านการคัดเลือก 4) ด้านการนำเข้าสู่หน่วยงาน 5) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 6) ด้านความต่อเนื่อง 7) ด้านข้อมูล สารสนเทศ 8) ด้านการวางแผนกำลังคน 9) ด้านการเจรจาต่อรอง 10) ด้านการสรรหา และ 11) ด้านสิ่งตอบแทน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลิขิต สุขพ่วง (2564 : 81-96) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

2. ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาเพื่อการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์ทางการบริหารที่กว้างไกล และมุ่งประโยชน์ทางการบริหาร เพื่อการพัฒนาสถานศึกษา โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ ผ่านกระบวนการแสดงออกทางภาวะผู้นำ ที่ทำให้ครูในสถานศึกษาให้ความร่วมมือส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิผลที่ดี ซึ่งมีจากประสิทธิภาพทางการบริหารของผู้บริหาร และความร่วมมือในการปฏิบัติงานของครู ทำให้ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Peter Senge & Plowman (1998 : 47) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงาน หมายถึงการมีประสิทธิผล (Quality of effectiveness) ในการดำเนินงาน ที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุด และผลผลิตคุณภาพที่ต้องการ ที่เหมาะสม และต้นทุนน้อยที่สุด และแนวคิดของ Peter Drucker (1967) ได้สรุปว่า ประสิทธิภาพ เป็น ความสามารถในการใช้ทรัพยากรของผู้บริหาร เพื่อบรรลุจุดหมายขององค์การได้ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัตน์ พงษ์มิตร (2557 : 119 - 121) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียน ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านหลักสูตร ปัจจัยด้านบรรยากาศ ปัจจัยด้านทรัพยากร และปัจจัยด้านนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมาลย์ ลีทอง (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และปัจจัยต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียน คือ โครงสร้างองค์การ การพัฒนาบุคลากร บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ การบริหารจัดการ และงบประมาณ จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการบริหารวิชาการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร ครู ดำเนินการเพื่อการบริหารวิชาการร่วมกัน เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และงานทุกด้านของโรงเรียน เป็นการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมงานวิชาการของโรงเรียนให้มีคุณภาพ มีการจัดการเรียนการสอน โดยใช้สื่อเทคโนโลยี สารสนเทศ แหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้อง และตอบสนองแผนงานวิชาการของสถานศึกษา มีการวัดผล ประเมินผลและการนิเทศ จัดการเรียนรู้ เพื่อนำผลมาใช้ในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ กระทรวงศึกษาธิการ (2565) ที่ให้ความสำคัญกับหลัก ในการกระจายอำนาจดำเนินการบริหารจัดการไปยังสถานศึกษาอย่างอิสระ มีความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัย ของสอนนารินทร์ ปัทม (2559 : 200 - 202) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ปัจจัยการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

2.2 ด้านการบริหารงานบุคคล ผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร มีการส่งเสริม สนับสนุนครูในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูง โดยการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุน สอนงาน ให้มีพัฒนาการทางวิชาชีพของครูทุกคน เพื่อให้ครูมีประสบการณ์ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายของบุคลากร ให้เป็นไปตามเกณฑ์ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลา การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเป็นธรรม ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ วินัย คุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นครูที่ดี มีการกำหนดบทลงโทษวินัย และดำเนินการทางวินัย อย่างเป็นธรรม จัดให้มีการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้ ในกรณีที่มีปัญหา และผู้บริหารมีธรรมาภิบาลที่ดี มีการวางแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ไม่ให้มีความขาดแคลน ทั้งนี้สอดคล้องกับ แนวคิด ของ Beach (1980) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า การบริหารงานบุคคลมี องค์ประกอบที่สำคัญ 2 ส่วน คือ คนและงาน ดังนั้น คน คือ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจากเป็นผู้กระทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และ การทำงาน จำเป็นจะต้องเลือกคนเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานและใช้ บุคคลได้อย่างมีคุณภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Scot & Mitchell (1982) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่าการบริหารงานบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์กร เป็นส่วนที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560 : 216 - 222) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน ประกอบด้วย นโยบาย กระบวนการบริหารบุคลากร งบประมาณและทรัพยากร

2.3 ด้านการบริหารการเงินและงบประมาณ ผลการดำเนินงานอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการ บริหารงบประมาณ โดยใช้งบประมาณอย่างถูกต้องตามระเบียบ รัศฎุมภ์ ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ว่าด้วยการเงินและพัสดุ โดยจัดให้มี การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ การจัดหาผล ประโยชน์จากทรัพย์สิน ของสถานศึกษา มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีด้านการเงิน เพื่อการจัดสรรเงิน การจ่ายเงิน ที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการวางแผนงานวิชาการของสถานศึกษา เป็นลายลักษณ์อักษรและประกาศให้ทุกคนในสถานศึกษาทราบ การเบิกเงิน การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน การนำเงินส่งคลัง มีการการจัดทำบัญชีการเงินตามระเบียบว่าด้วยการเงิน การตรวจสอบ ติดตามและรายงานผลการใช้งบประมาณ การขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ ตามระเบียบว่าด้วยการเงิน และมีการวางแผนพัสดุ การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างของสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะ กรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556 : 57-72) ที่กล่าวถึงพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดรายละเอียดสำหรับการนำไปปฏิบัติในการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงาน บุคคลและการบริหารทั่วไป เพื่อการบริหารสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระพงษ์ ก้านกิ่ง (2560 : 71-88) ที่ทำวิจัย เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหาร งบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29

ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

2.4 ด้านการบริหารทั่วไป พบว่าผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่างานการบริหารทั่วไปครอบคลุมงานทุกส่วนของสถานศึกษา ที่ส่งเสริม สนับสนุน งานวิชาการของสถานศึกษา ผู้บริหาร และครู จึงให้ความสำคัญ และร่วมมือกันในการดำเนินงานการบริหารทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งด้าน การจัดระบบการควบคุมภายใน เพื่อสนับสนุนระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน กิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนักเรียน การประสานงานร่วมกับองค์กรภายนอกเพื่อระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ของสถานศึกษา เพื่อการทำงานทุกด้านตามแผน และนโยบายของสถานศึกษา การจัดทำสำมะโนผู้เรียน ในการรับนักเรียน การวางแผนงานบริหารทั่วไปไปรวมกับงานฝ่ายอื่น ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาบรรลุความสำเร็จ การลงโทษผู้เรียนเมื่อกระทำความผิดอย่างเหมาะสมเป็นธรรม และสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษา ว่าด้วยการลงโทษนักเรียน การจัดทัศนศึกษา งานกิจการนักเรียนเพื่อพัฒนานักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุนและประสานให้บุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและ สถาบันสังคมอื่น และส่วนท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Candoli and et at. (1992 : 7) ที่กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวกับการจัดเตรียมหรือการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพทั้งในการให้บริการในด้านต่าง ๆ แก่ระบบสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานแนวคิดของ ตามกฎกระทรวง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ.2545 แสดงกรอบในการบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วย งานที่เกี่ยวกับเอกสารหลักฐานในราชการ งานควบคุมตรวจสอบอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน งานสารบัญ งานการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารงานการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา งานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน เป็นต้น

3. ปัจจัยการบริหารบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาเพื่อการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารงานบุคคล ด้านการดำรงรักษาบุคคล และ ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครู ถือเป็นบุคลากร ที่สำคัญ ในการปฏิบัติงานให้สถานศึกษาบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์เป้าหมาย จึงทำให้ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร การดำรงรักษาบุคลากร ซึ่งหมายถึงครู ในสถานศึกษา จึงทำให้ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ตัวแปรที่เข้าสมการ แสดงการส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Beach (1980) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายและ โครงการเกี่ยวกับบุคคล การคัดเลือกบุคคล ไปฝึกอบรม การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การ สร้างภาวะผู้นำ รวมถึงการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี ในองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ Scot & Mitchell (1982) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็น กระบวนการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยจัด อัตรา กำลังคนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เพื่อดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ วิรัตน์ พงษ์มิตร (2557) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของ โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านนักเรียน และปัจจัย ด้านครู รวมพหุคูณประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ได้ร้อยละ 77.80 และจตุรภัทร ประทุม (2559 : 119-130) ที่ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย ทั้ง 6 ตัวแปร ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การได้รับความ ยอมรับนับถือ การ พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ความรับผิดชอบต่องาน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ โดยมีประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 67.70

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ครูสามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ ไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ ต่อสถานศึกษา ต่อผู้เรียน ต่อตนเอง ในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการปฏิบัติ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยเฉพาะแนวทางการพัฒนาบุคลากร แนวทางในการธำรงรักษา บุคลากร และกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากร และนโยบายการพัฒนาสถานศึกษา

1.3 หน่วยงานต้นสังกัด คือเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทั่วประเทศ นำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการพัฒนา สถานศึกษา และการพัฒนาครู

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำวิจัยเรื่องนี้โดยเก็บข้อมูลเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ที่ เกี่ยวข้อง เพื่อสะท้อนผลการดำเนินงานในแง่ของผู้บริหารโดยตรง

2.2 แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารปัจจุบัน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุค ศตวรรษที่ 21

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.

- จตุรภัทร ประทุม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทศวรรณ เอี่ยมวิมิงสา. (2558). การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย. ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 5(1).
- นพพัชญ์ ฉิดจันทร์. (2564). การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประมุข สุวรรณมาโจ. (2563). สภาพและปัญหาการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2558). การวิจัยทางการบริหารศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ลิขิต สุขพวง. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. 12(2).
- วิมาลย์ ลีทอง. (2563). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร. วารสารบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 9(33).
- วิรัตน์ พงษ์มิตร. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วารสารวิจัยรำไพพรรณี. 12(2).
- วีระพงษ์ ก้านกิ่ง. (2560). สภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. Journal of Ratchathani Innovative Social Sciences. 1(1).
- สอนนารินทร์ ปัทม. (2559). ปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. (2565). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565. สมุทรปราการ: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). รายงานการสังเคราะห์แนวคิดและวิธีการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

- อภิชัย พันธเสน และคณะ. (2558). **สังเคราะห์องค์ความรู้เศรษฐกิจพอเพียง (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- นณกร ผู้ทรงธรรม. (2564). ความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. **วารสารการวิจัยและพัฒนา**. 11(2).
- Beach, Dale S. (1980). **Personnel : The Management of People at Work**. 3thed. New York : Macmillan Publishing Co.
- Candoli, I. C. and et al. (1992). **School business administration : a planning approach**. 4 th ed. Massachusetts : Allyn and Bacon.
- Drucker. P.F. (1967). **Management challenges for 2nd century**. New York: Harper Business.
- Eric, A. (2003). Retaining the best of the best. **AFP Exchange**, 23(6) : 48.
- Hinkle, D.E. (1998). **Applied Statistics for the Behavioral Sciences**. Boston : Houghton Mifflin.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3) : 607-610.
- Likert, Rensis. (1967). **The Method of Constructing and Attitude Scale**". In Reading in Fishbein, M (Ed.), **Attitude Theory and Measurement**. New York: Wiley & Son.
- Scot & Mitchell. (1982). Parent' s perception of uncertainty concerning their hospitalization child. **Nursing Research**, 32(6) : 324-330.
- Senge, Peter M. and others. (1999). **The dance of change: the challenges of sustaining momentum in learning organizations**. New York : London Currency/Doubleday; Nicholas Brealey.