

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์*

FACTORS AFFECTING PERSONNEL ADMINISTRATION OF SCHOOLS UNDER
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE NAKHON SAWAN



ธนชัย ขุนแก้ว

Thanachai Khunkaeo

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

Nakhon Sawan Rajabhat University

E-mail: Thanachai rulek@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 2. ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 3. สร้างสมการพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 333 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3. สมการพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ พบว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร และการบริหารแบบมีส่วนร่วม สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 54.00 สร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $Y' = 1.16 + 0.56(X_5) + 0.18(X_4)$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z' = 0.56(Z_5) + 0.20(Z_4)$

คำสำคัญ: ปัจจัยการบริหาร; การบริหารงานบุคคล; สถานศึกษา

Abstract

Objectives of this research were: 1. To study the level of the factors affecting personnel administration of school, 2. To study the level of personnel administration of school and 3. To create the prediction equations of personnel administration of school under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Sawan Province. The samples consisted of 333 school directors and teachers using simple random sampling. The research tool was 5-pointed rating scale questionnaire. The statistics used were mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The research findings were as follows: 1. Overall, the factor affecting personnel administration of schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Sawan, by overall and by aspects, were at a high level, 2. The level of the personnel administration of schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Sawan Province, by overall and by aspects, was at a high level and 3. By using multiple regression analysis, the factors affecting personnel administration of school under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Sawan. The findings indicated that organizational atmosphere and culture and participation management prediction of personnel administration was 54 percent and can be written in a prediction equation as follows: The predicting equation of raw scores was: $Y' = 1.16 + 0.56(X_5) + 0.18(X_4)$ The predicting equation of standard scores was: $Z' = 0.56(Z_5) + 0.20(Z_4)$

Keywords: Administrative factors; Personnel Administration; Educational Institutes

บทนำ

การบริหารและการจัดการเป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย แต่จะบริหารและจัดการอย่างไร ให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญ เพราะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงานและใช้หลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการบริหาร ในปัจจุบันเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารอีกประการหนึ่ง คือการทำให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงหน้าที่รับผิดชอบ งานสอนจะเป็นงานหลัก แต่งานในหน้าที่พิเศษที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนเป็นหน้าที่ที่ครูปฏิเสธไม่ได้ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะทำให้ครูทุกคนรักในงานสอน มีการทำงานและเก็บงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดสารสนเทศที่มีความหมายและสามารถนำไปใช้ได้ตามความมุ่งหมาย (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2554)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมาย กฎระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องได้รับการศึกษาและมีความรู้ความสามารถ มีขวัญ กำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) จึงจำเป็นต้องมีแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยกำหนดขอบข่ายตามกรอบแนวคิดของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม จำนวน 4 ด้าน คือ การบรรจุและการแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ ซึ่งหลักสำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน ได้แก่ ความเป็นธรรมในสภาพการทำงาน สภาพการทำงานที่ดี ให้ความสำคัญแก่บุคลากร บุคลากรได้มีส่วนร่วม ยอมรับ และเชื่อมั่นในความสามารถบุคลากร (สำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ, 2559) และมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความเห็นที่ตรงกันเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร ซึ่งสามารถสังเคราะห์ออกมาได้จำนวน 5 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำ การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การบริหารแบบมีส่วนร่วม และบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์การ

จากผลการดำเนินงานการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ พบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครสวรรค์ มีปัญหาทางด้านบุคลากรอยู่หลายปัญหาที่ยังไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย เนื่องจากขาดแคลนบุคลากรในกลุ่มงานบริหารงานบุคคล ทำให้ไม่สามารถทำงานตามระเบียบ กฎหมาย ได้อย่างเต็มที่ ความเข้าใจขอบข่ายงานเป็นไปได้น้อย ส่งผลให้การพัฒนาไม่เป็นไปตามเป้าหมาย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42, 2563) การขาดแคลนบุคลากรทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ บุคลากรที่มีอยู่ด้วยกันภายในสถานศึกษาไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ทดแทนกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพิจารณาโยกย้ายข้าราชการครู การส่งตัวไปยังสถานศึกษาแห่งใหม่ เป็นไปด้วยความล่าช้า การมีบุคลากรที่มีความสามารถไม่ตรงกับที่โรงเรียนต้องการ ขาดแคลนบุคลากรเฉพาะด้าน เฉพาะวิชา รวมทั้งปัญหาด้านการวางแผนและกระบวนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นปัญหาต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน (ภัทราวดี สงฆ์กรณ, 2559)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครสวรรค์ ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ สำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาหรือนำผลที่ได้รับจากการศึกษาไปเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนางานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ และสามารถเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพของงานบุคคลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาที่มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ได้มาโดยวิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปของทาโร ยามาเน่ ที่ขนาดความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีเทียบสัดส่วนประชากรในแต่ละโรงเรียน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 333 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98 โดยผู้วิจัยได้กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ จำแนกเป็น 5 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำ การจูงใจ การติดต่อ สื่อสาร การบริหารแบบมีส่วนร่วม และบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale จำนวน 50 ข้อ และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การบรรจุและการแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale จำนวน 40 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย โดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังกลุ่มตัวอย่าง และแนบเอกสารที่อธิบายถึงจุดประสงค์ของการวิจัยและชี้แจงถึงการตอบข้อมูลให้กลุ่มเป้าหมายได้เข้าใจ เมื่อกลุ่มเป้าหมาย

ตอบแบบสอบถามแล้วจะส่งแบบสอบถามกลับคืนมาทางไปรษณีย์ ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาทั้งหมดอย่างละเอียด ก่อนจะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลและใช้สถิติดังนี้ 1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ 2. วิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3. วิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาด้วยค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน 5. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์

การศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จำนวน 5 ปัจจัย นำมาหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลแสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ โดยรวม

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ภาวะผู้นำ	4.43	0.54	มาก
2.	การจูงใจ	4.41	0.55	มาก
3.	การติดต่อสื่อสาร	4.39	0.53	มาก
4.	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	4.35	0.59	มาก
5.	บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร	4.43	0.52	มาก
รวมเฉลี่ย		4.40	0.50	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.40) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร ($\bar{X}$ = 4.43) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำ ($\bar{X}$ = 4.43) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X}$ = 4.35) $\bar{X}$

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น

การศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน นำมาหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลแสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น โดยรวม

ข้อ	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	การบรรจุและการแต่งตั้ง	4.45	0.49	มาก
2.	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.44	0.52	มาก
3.	วินัยและการรักษาวินัย	4.42	0.56	มาก
4.	การออกจากราชการ	4.22	0.82	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.39	0.52	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบรรจุและการแต่งตั้ง ($\bar{X}$ = 4.45) รองลงมา คือ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X}$ = 4.44) วินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X}$ = 4.42) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การออกจากราชการ ($\bar{X}$ = 4.22)

3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ผลแสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้ในการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adj. R ²	Std. E.	a	b	Beta	t	Sig.
X ₅	0.73	0.53	0.52	0.36	1.16	0.56	0.56	8.60*	0.000
X ₄		0.54	0.54	0.35		0.18	0.20	3.03*	0.003

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน สามารถอธิบายความแปรปรวนของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.53 นั่นคือ บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ได้ร้อยละ 52.00

เมื่อเพิ่มแปรตัวพยากรณ์ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมเข้าไป ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น 0.54 สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร และการบริหารแบบมีส่วนร่วม สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ได้ร้อยละ 54.00

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า ตัวพยากรณ์ที่มีค่า Beta สูงสุด คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร (0.56) รองลงมา คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม (0.20) แสดงว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร และการบริหารแบบมีส่วนร่วม สามารถพยากรณ์ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ได้ร้อยละ 54.00 ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } Y' = 1.16 + 0.56(X_5) + 0.18(X_4)$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน } Z' = 0.56(Z_5) + 0.20(Z_4)$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ มีข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร ภาวะผู้นำ การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร และการบริหารแบบมีส่วนร่วม เนื่องจากปัจจัยที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญในการดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่ผู้วิจัยสังเคราะห์จากผลงานวิจัยที่ผ่านมา ทำให้ได้ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร เป็นลักษณะโดยรวมอย่างเป็นระบบตามสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพ ความรู้สึก ค่านิยม ความเชื่อ และขนบธรรมเนียมประเพณี ในความพยายามที่จะแสดงออกถึงจิตวิญญาณของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และการปรับตัวกับระบบ

ความสัมพันธ์ทางสังคมภายใต้สภาพแวดล้อมที่ต่างกัน ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเกิดความตระหนักและร่วมกันจัดบรรยากาศภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สร้างความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงจัง เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร (2558) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านบรรยากาศองค์การ อยู่ในระดับมาก และวาทิตยา ราชภัฏดี (2561) พบว่า ปัจจัยทางการบริหารส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์การ อยู่ในระดับมาก

1.2 ภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องด้วยภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้ความสามารถในการบริหาร คือ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ มีการสร้างสรรค์และพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ ใช้หลักเหตุผลในการบริหาร มีการนิเทศติดตาม มีความสามารถในการประสานงานและประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาและแสดงออกในศักยภาพด้านภาวะผู้นำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้เห็นอย่างเด่นชัด เพื่อการโน้มน้าวหรือจูงใจให้ทุกฝ่ายในสถานศึกษาปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่จนนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย กันยาพร โคจรตระกูล (2560) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก และธนาพนธ์ ตาขัน (2562) พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก

1.3 การจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องด้วยการจูงใจเป็นการกระตุ้นที่ส่งผลทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาอย่างมุ่งมั่น เพื่อให้เกิดการตอบสนองในการทำงาน ตามเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีการสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจ จัดระบบงานและมอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากร เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะ จัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ให้การยกย่อง ชมเชย และเป็นมิตรกับครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษาด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร (2558) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก และกันยาพร โคจรตระกูล (2560) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงาน

บุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

1.4 การติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องด้วยการติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคลในองค์กรทั้งในหน่วยงานเดียวกันและระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เข้าใจความหมายของข้อมูลข่าวสารที่ผู้ส่งส่งไป และเกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกันซึ่งการส่งข่าวสารอาจอยู่ในรูปของการสื่อสารด้วยวาจา ลายลักษณ์อักษร การใช้กิริยาท่าทางอย่างหนึ่งอย่างใดก็ได้ โดยอาศัยช่องทางในการติดต่อสื่อสาร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงให้ความสำคัญกับการติดต่อ สื่อสาร โดยยึดการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง มีการสื่อสารโดยใช้เหตุผล ใช้ภาษาที่ถูกต้องและเข้าใจง่ายในการติดต่อสื่อสาร สร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกในทางบวก เพื่อให้การสื่อสารนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กันยาพร โคจรตระกูล (2560) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับมาก

1.5 การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องด้วยการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน สามารถแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีส่วนร่วมในการประเมินผล มีอิสระในการปฏิบัติงาน และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความไว้วางใจกัน มีความยึดมั่นผูกพันกัน มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทุกฝ่ายต่างมุ่งที่จะสนับสนุนและทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรตามที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวาทิตยา ราชภักดี (2561) พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก

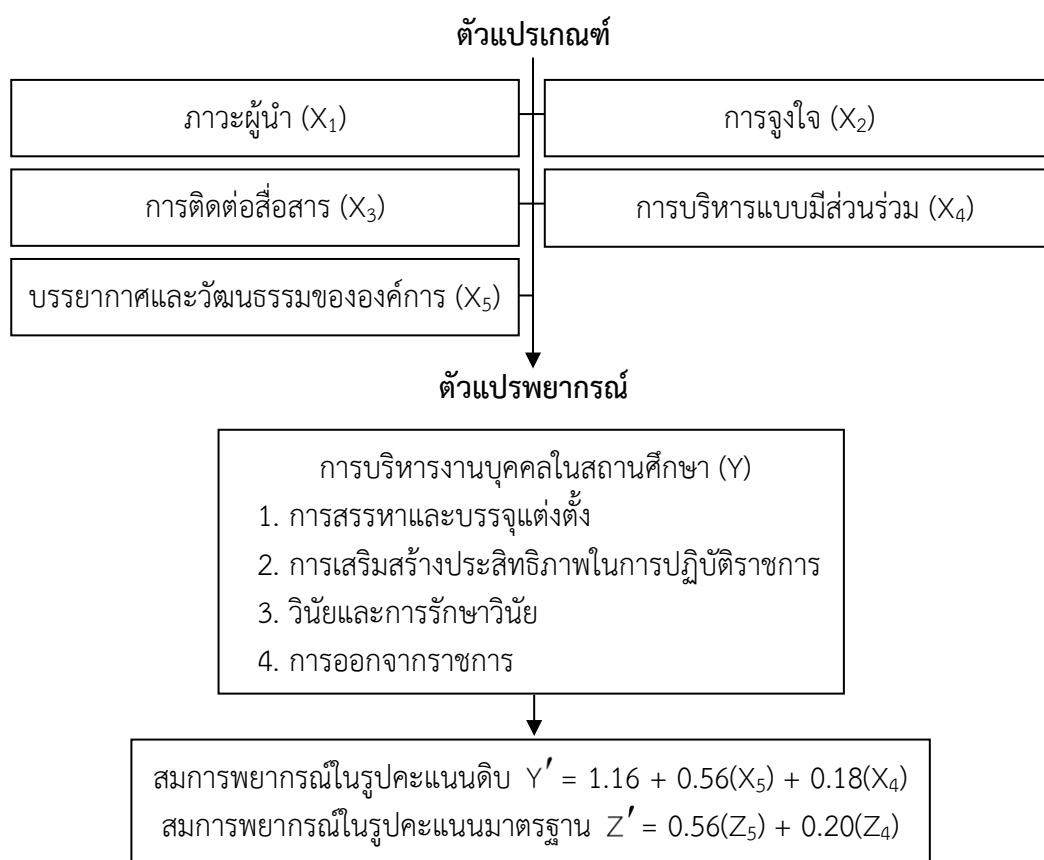
2. ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ทั้ง 4 ด้าน โดยรวมและรายด้าน พบว่า มีการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การบรรจุและการแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ เนื่องด้วยสถานศึกษามีการสรรหา การคัดเลือก การใช้ประโยชน์ การพัฒนา และการบำรุงรักษา เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและเหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา สามารถดำเนินภารกิจให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และวาทิตยา ราชภักดี (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัย

ทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. สมการพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ ขั้นตอน พบว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร และการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นปัจจัย ทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.73 สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 54 เนื่องจาก บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร และการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร เป็นลักษณะโดยรวมอย่างเป็น ระบบตามสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพ ความรู้สึก ค่านิยม ความเชื่อ และขนบธรรมเนียม ประเพณี ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเกิดความตระหนักและ ร่วมกันจัดบรรยากาศภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สร้างความมุ่งมั่นและความสามัคคี ในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และผู้บริหารสถานศึกษายังเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์กรได้มีส่วนร่วมใน การปฏิบัติงาน สามารถแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีส่วนร่วมในการประเมินผล มีอิสระในการปฏิบัติงาน และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อให้ ทุกฝ่ายต่างมุ่งที่จะสนับสนุนและทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรตามที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ธนาพนธ์ ตาขัน (2562) พบว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร และการ บริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาได้ และนอกจากนั้นยังพบว่า ภาวะผู้นำ การจูงใจ และการติดต่อสื่อสาร เป็นปัจจัยที่ไม่สามารถ พยากรณ์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยดังกล่าวเป็นพฤติกรรม ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัวของผู้บริหารที่แสดงออกมาในด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร การกระตุ้นให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมุ่งมั่น เพื่อให้เกิดการตอบสนอง ในการทำงานตามเป้าหมายขององค์กร การใช้วิธีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรด้วยวิธีการที่ หลากหลาย ใช้ภาษาชัดเจน เข้าใจง่าย มีหลักเหตุผลในการสื่อสาร และมีเทคนิคหรือรูปแบบใน การติดต่อประสานงานหลากหลายช่องทาง ซึ่งการแสดงพฤติกรรมดังกล่าวมีความแตกต่างกันไป ในแต่ละบุคคลตามประสบการณ์และเทคนิควิธีที่สะสมและเรียนรู้มา ส่งผลให้ภาวะผู้นำ การจูงใจ และการติดต่อสื่อสาร เป็นปัจจัยที่ไม่สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาได้

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวแปรที่เป็นปัจจัย ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำ การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การบริหารแบบมีส่วนร่วม และบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร และคัดเลือกขอบข่ายการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามกรอบแนวคิดของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม จำนวน 4 ด้าน คือ การบรรจุและการแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ สามารถสรุปองค์ความรู้ที่ค้นพบ ดังนี้



ภาพที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

จากภาพที่ 1 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสมการพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยการ

วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ได้แก่ บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร และการบริหารแบบมีส่วนร่วม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.73 สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 54.00

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อสร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา พบว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร และการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาได้ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีคุณภาพ ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู สนับสนุนความเป็นมิตร ความเอื้ออาทรต่อกัน และความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในองค์กร ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีความไว้วางใจยึดมั่นผูกพันกัน และมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน โดยทุกฝ่ายต่างมุ่งที่จะสนับสนุนและทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรตามที่วางไว้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

จากการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา พบว่า ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรพัฒนาการบริหารงานบุคคลในเรื่องข้าราชการครูลาออกจากราชการ การให้ออกจากราชการกรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาล หรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และการให้ออกจากราชการกรณีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม เพื่อพัฒนาศักยภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กรส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามากที่สุด ดังนั้นการที่จะพัฒนางานบุคคลให้มีคุณภาพ จึงควรศึกษาแนวทางการพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กรในสถานศึกษา
2. จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จึงควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ
3. จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จึงควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการออกจากราชการ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามที่สถานศึกษากำหนดไว้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ: สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กันยาพร โคจรตระกูล. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธนาพนธ์ ตาขันต์. (2562). *ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภัทราวดี สงฆ์กรณ. (2559). *การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 (การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)*. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- วาทิตยา ราชภักดี. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ. (2559). *การปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลสู่การขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค*. กรุงเทพฯ: สำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2554). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

