

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อำเภอแม่จัน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING PERSONNEL MANAGEMENT OF
EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN MAE CHAN DISTRICT UNDER
CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

สิทธิโชค ปัญญา¹, น้าฝน บุญนิยม²
Sittichok Panya¹, Namfon Boonniyom²

Corresponding Author E-mail: 67206461@up.ac.th

Received: Jan 26, 2026; Revised: Feb 22, 2026; Accepted: Mar 10, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของปัจจัยการบริหาร 2) ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการบริหารงานบุคคล และ 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 210 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.988 วิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การให้พ้นจากตำแหน่งราชการ 3) ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง 4) ผลการวิเคราะห์สมการพยากรณ์พบว่า วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ปัจจัยการบริหาร, การบริหารงานบุคคล, สถานศึกษา

¹นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา

¹Student in Master of Education Degree, Educational Administration, University of Phayao

²อาจารย์ที่ปรึกษา, วิทยาลัยการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา

²Advisor, School of Education, University of Phayao

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the level of administrative factors, 2) study the level of personnel management, 3) examine the relationship between administrative factors and personnel management, and 4) construct a predictive equation for administrative factors affecting personnel management of educational institutions. This study was quantitative research. The sample group consisted of 210 teachers, selected through stratified random sampling based on school size. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.988. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The findings revealed that: 1) Administrative factors affecting personnel management were overall at a high level, with administrative leadership having the highest mean score. 2) The level of personnel management was also overall at a high level, with termination of government service having the highest mean score. 3) Administrative factors had a high positive correlation with personnel management at the .01 level of statistical significance. 4) The predictive equation analysis showed that organizational culture, organizational climate, administrative leadership, and information technology could jointly predict personnel management of educational institutions at the .01 level of statistical significance.

Keywords : Administrative Factors, Personnel Management, Educational Institutions

บทนำ

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญกับการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารในการสร้างระบบบริหารงานบุคคลที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและสามารถแข่งขันได้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2562)

ในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยเฉพาะพื้นที่อำเภอแม่จัน ซึ่งมีลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นพื้นที่สูงและชายแดน ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลมีความซับซ้อนและเผชิญกับข้อจำกัดหลายด้านจากรายงานผลการดำเนินงานประจำปี พ.ศ. 2566 พบปัญหาตำแหน่งครูที่ไม่สอดคล้องกับโครงสร้างชั้นเรียนและวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการ โรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ยังประสบปัญหาขาดงบประมาณและทรัพยากรในการพัฒนาบุคลากร ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพระหว่างโรงเรียนอย่างชัดเจน ซึ่งหากผู้บริหารไม่สามารถสร้างแรงจูงใจและจัดระบบพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้การบรรลุตัวชี้วัดระดับชาติเป็นไปได้ยาก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. 2566)

จากสถานการณ์ดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่าถ้าเพียงการบริหารจัดการตามระเบียบปกติอาจไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาในบริบทที่ซับซ้อนนี้ได้ จำเป็นต้องอาศัยกลไกการบริหารที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์ท่ามกลางข้อจำกัด การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างความผูกพันให้ครูอยู่ภายในพื้นที่แม้ยากลำบาก รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อลดภาระงานซ้ำซ้อนและเพิ่มความแม่นยำในการบริหารข้อมูลบุคลากร จึงเป็นที่มาของความจำเป็นเร่งด่วนในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อค้นหาปัจจัยนำเข้าที่จะช่วยยกระดับการบริหารงานบุคคลให้ก้าวข้ามข้อจำกัดของพื้นที่ได้ โดยจากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ นราดล ยตะโคตร (2565) ที่พบว่าภาวะผู้นำเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลได้ถึงร้อยละ 69 เช่นเดียวกับ ภาณุมาต พงษ์เส้ง (2566) ที่ระบุว่าภาวะผู้นำเป็นตัวพยากรณ์สำคัญในระดับสูง และชัยเดช อารีศิริไพศาล (2565) ที่พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สามารถรวมพยากรณ์การบริหารงานบุคคลได้ร้อยละ 67.50

นอกจากนี้ บรรยากาศองค์กร ยังเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการดำเนินงานด้านบุคคล โดย ธนชัย ขุนแก้ว (2564) พบว่าบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุดและสามารถพยากรณ์ผลการบริหารได้อย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่วัฒนธรรมองค์กร ถือเป็นรากฐานของพฤติกรรมการทำงาน โดย ธนาพนธ์ ตาขัน (2562) ได้ชี้ให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกฎระเบียบที่เป็นธรรมภายใต้วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง สามารถรวมพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลได้ถึงร้อยละ 62.90 สุดท้าย เทคโนโลยีสารสนเทศ ได้เข้ามามีบทบาทอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะในการบริหารจัดการข้อมูลกำลังคน ลิขิต สุขพวง (2564) พบว่าปัจจัยด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลสูงที่สุด และเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของ ภาณุมาต พงษ์เส้ง (2566) ที่พบว่าเทคโนโลยีเป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในบรรดาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เพื่อแสวงหาปัจจัยที่มีน้ำหนักในการพยากรณ์สูงสุด และนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวปฏิบัติสำหรับผู้บริหารในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ข้อจำกัดเชิงพื้นที่ ให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. ปัจจัยการบริหารอย่างน้อยหนึ่งปัจจัยสามารถทำนายการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อำเภอ แม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทบทวนวรรณกรรม

1. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล

จากการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อหาปัจจัยการบริหารส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล โดยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกโดยใช้ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป และได้ปัจจัยการบริหาร 4 ด้าน เพื่อนำไปศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษา อำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) บรรยากาศองค์กร 3) วัฒนธรรมองค์กร และ 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ

2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

2.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

สืบทอด นรินทรานุกร ณ อยุธยา (2564) ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการและแนวทางในการจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู หรือบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และส่งผลให้บรรลุเป้าหมายหลักของการศึกษา อาทิ การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การปลูกฝังความรับผิดชอบต่อสังคม และการส่งเสริมคุณลักษณะของความเป็นพลเมืองในระดับโลก

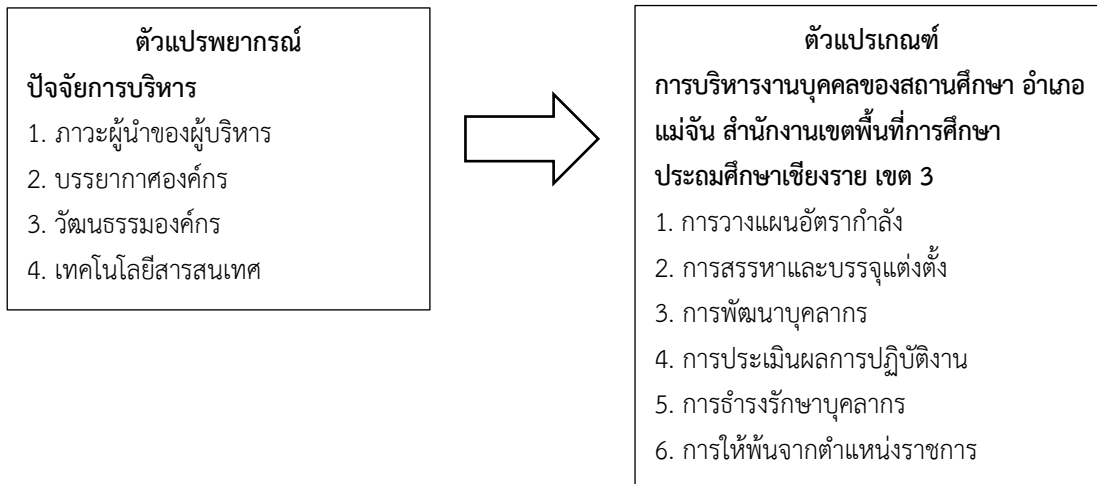
พระปลัดสมเกียรติ อัสสุโร, และคนอื่นๆ (2564) อธิบายว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษานั้นครอบคลุมกระบวนการทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร เริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือก ตลอดจนการดูแลรักษาบุคลากรไว้ในองค์กร การพัฒนาให้มีความรู้และทักษะที่ทันสมัยอยู่เสมอ รวมถึงการควบคุมและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างครบวงจร เริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบาย วางแผนกำลังคน สรรหาคัดเลือก พัฒนาศักยภาพ ดูแลรักษา ไปจนถึงการประเมินผลบุคลากรทุกระดับ ทั้งผู้บริหาร ครู และสายสนับสนุน เพื่อให้ทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายหลักของการศึกษา นั่นคือการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ตลอดจนการปลูกฝังจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมและการส่งเสริมคุณลักษณะของความเป็นพลเมืองโลกได้อย่างสมบูรณ์

2.2 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

จากการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อหาขอบข่ายการบริหารงานบุคคล โดยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกขอบข่ายโดยใช้ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป และได้ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล 6 ขอบข่าย เพื่อนำไปศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การพัฒนามูลฐาน 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) การดำรงรักษาบุคลากร และ 6) การให้พ้นจากตำแหน่งราชการ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 40 โรงเรียน โดยมีครูผู้สอนทั้งหมด 455 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน อำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie และ Morgan (1970) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 210 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามขนาดของสถานศึกษา แล้วจึงสุ่มอย่างง่ายแบบจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นการตรวจสอบรายการ (Checklist) สอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scales) จำนวน 22 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต จำนวน 36 ข้อ

โดยเครื่องมือผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 1.00 และผ่านการทดลองใช้ (Try-out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.988

วิธีรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 ผู้ศึกษาติดต่อขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อขอความอนุญาติในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองและเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้ Google Form ระยะเวลา 30 วัน

1.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

1.4 ผลการเก็บรวบรวมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 210 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100% และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

2.1 สถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปด้วยค่าความถี่ และค่าร้อยละ วิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารและระดับการบริหารงานบุคคล ด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 สถิติเชิงอนุมาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการบริหารงานบุคคล โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล และสร้างสมการพยากรณ์ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) และแปลผลตามเกณฑ์ของ Guilford (1956)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา อำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา อำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม

ด้านที่	รายการ	(n = 210)		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.09	0.45	มาก	1
2	บรรยากาศองค์กร	4.09	0.47	มาก	2
3	วัฒนธรรมองค์กร	4.04	0.48	มาก	3
4	เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.01	0.50	มาก	4
รวมเฉลี่ย		4.06	0.39	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา อำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = 0.39) และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ทุกปัจจัยมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรกคือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.45) รองลงมาคือ ด้านบรรยากาศองค์กร ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.47) ลำดับถัดมาคือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X}$ = 4.04, S.D. = 0.48) และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X}$ = 4.01, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม

ด้านที่	รายการ	(n = 210)		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การวางแผนอัตรากำลัง	4.03	0.48	มาก	4
2	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.04	0.47	มาก	2
3	การพัฒนาบุคลากร	4.04	0.48	มาก	3
4	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.03	0.49	มาก	5
5	การดำรงรักษาบุคลากร	4.02	0.48	มาก	6

ด้านที่	รายการ	(n = 210)		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
6	การให้พ้นจากตำแหน่งราชการ	4.09	0.50	มาก	1
รวมเฉลี่ย		4.04	0.41	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อำเภอมะนัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.04, S.D. = 0.41) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรกคือ การให้พ้นจากตำแหน่งราชการ ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X}$ = 4.04, S.D. = 0.47 รองลงมา คือ การพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.04, S.D. = 0.48) ลำดับถัดมา คือ การวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{X}$ = 4.03, S.D. = 0.48) และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.03, S.D. = 0.49) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ การดำรงรักษาบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.48) ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอมะนัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อำเภอมะนัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	$Y_{รวม}$
X_1	.596**	.639**	.589**	.621**	.617**	.601**	.728**
X_2	.624**	.642**	.617**	.568**	.604**	.663**	.740**
X_3	.652**	.628**	.685**	.629**	.635**	.594**	.760**
X_4	.561**	.580**	.557**	.526**	.620**	.498**	.664**
$X_{รวม}$	.731**	.747**	.736**	.703**	.745**	.706**	.869**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย พบว่าปัจจัยการบริหารในภาพรวม ($X_{รวม}$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานบุคคล ($Y_{รวม}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r เท่ากับ .869 ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ในระดับสูง ทั้งนี้เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายปัจจัยพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_3) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลสูงที่สุด โดยมีค่า r เท่ากับ .760 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร (X_2) ที่มีค่า r เท่ากับ .740 และปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) ที่มีค่า r เท่ากับ .728 ตามลำดับ ในขณะที่ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_4) มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น แต่ยังคงอยู่ในระดับที่มีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีค่า r เท่ากับ .664

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยการบริหารกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอมะนัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยการบริหารกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอมะนัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตัวแปร	R	R ²	R ² Adj	B	Std.E.	Beta	t	Sig.
(Constant)				.427	.144		2.958	.004
X_3	.760	.578	.576	.279	.042	.329	6.683	.000
X_2	.830	.689	.686	.228	.043	.265	5.341	.000
X_1	.855	.731	.727	.211	.045	.235	4.744	.000
X_4	.871	.758	.753	.173	.036	.213	4.830	.000

R = .871 R² = .758 R²Adj = .753 Std.E. = .202

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา พบว่า มีปัจจัยการบริหาร 4 ด้าน ที่สามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์การบริหารงาน

บุคคลของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_3) ด้านบรรยากาศองค์กร (X_2) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_4)

โดยปัจจัยทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา (R) เท่ากับ .871 และสามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 75.80 ($R^2 = .758$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (beta) เพื่อดูน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_3) ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลมากที่สุด (beta = .329) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร (X_2) (beta = .265) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) (beta = .235) และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_4) (beta = .213) ตามลำดับ

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.427 + 0.279(X_3) + 0.228(X_2) + 0.211(X_1) + 0.173(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_y = 0.329(Z_{x3}) + 0.265(Z_{x2}) + 0.235(Z_{x1}) + 0.213(Z_{x4})$$

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นอภิปรายผลการวิจัย โดยเชื่อมโยงข้อค้นพบกับสมมติฐาน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอดีต ดังรายละเอียดต่อไปนี้

อภิปรายผล

1. ประเด็นด้านระดับปัจจัยการบริหาร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษา อำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร รองลงมาคือ ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศตามลำดับ

ข้อค้นพบนี้สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่จันตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทผู้นำในการขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ที่ต้องอาศัยความเข้มแข็งในการบริหารงานท่ามกลางความหลากหลาย ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นราตล ยตะโคตร (2565) เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ซึ่งพบว่า ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนชัย ขุนแก้ว (2564) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2. ประเด็นด้านระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการให้พ้นจากตำแหน่งราชการมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในขณะที่ด้านการดำรงรักษาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด การที่การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก แสดงถึงประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามระเบียบและหลักเกณฑ์ของทางราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยเดช อารีศิริไพศาล (2565) ที่ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุมาศ พงษ์เส็ง (2566) ที่ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ที่พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับประเด็นด้านการให้พ้นจากตำแหน่งราชการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุคนั้น สะท้อนถึงการให้ความสำคัญกับความถูกต้องโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาลและระเบียบกฎหมายอย่างเคร่งครัด ในขณะที่ด้านการดำรงรักษาบุคลากรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านทรัพยากรและงบประมาณในบริบทของพื้นที่ทางไกลที่ส่งผลต่อการจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจ

3. ประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยการบริหารที่ดีจะส่งผลให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพสูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลิขิต สุขพ่วง (2564) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุมาต พงษ์เส้ง (2566) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

4. ประเด็นปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ผลจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร, บรรยากาศองค์กร, วัฒนธรรมองค์กร และเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 75.80 (R^2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 โดยสามารถเรียงลำดับอิทธิพลของตัวแปรจากมากไปน้อย และอภิปรายได้ดังนี้

4.1 ด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคล สูงที่สุดผลการวิจัยนี้มีความน่าสนใจอย่างยิ่ง เนื่องจากชี้ให้เห็นว่าค่านิยม ความเชื่อ และความไว้วางใจภายในองค์กร เป็นหัวใจสำคัญที่ขับเคลื่อนระบบงานบุคคล ได้ดีกว่าอำนาจสั่งการหรือเครื่องมือทางเทคนิค การที่วัฒนธรรมองค์กรส่งผลมากที่สุด อภิปรายได้ว่า ในบริบทของสถานศึกษา อำเภอมะจัน การทำงานร่วมกันเป็นทีม การเปิดใจรับฟังความคิดเห็น และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นกลไกหลักที่ทำให้ครูและบุคลากรพร้อมที่จะปฏิบัติตามแผนงาน ยอมรับการประเมินผล และพัฒนาตนเอง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ ธนาพนธ์ ตาซัน (2562) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกและเป็นตัวพยากรณ์สำคัญต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความมุ่งมั่นสำเร็จของงาน สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพได้ถึงร้อยละ 62.90 และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนชัย ขุนแก้ว (2564) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและสามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลได้อย่างมีนัยสำคัญ

4.2 ด้านบรรยากาศองค์กร มีอิทธิพลรองลงมา สิ่งนี้สะท้อนว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งทางกายภาพ และความสัมพันธ์ที่อบอุ่น เป็นปัจจัยพื้นฐานที่เอื้อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารคน หากบรรยากาศดี บุคลากรย่อมมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนชัย ขุนแก้ว (2564) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ พบว่าบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กรเป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและสามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลได้อย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นราดล ยตะโคตร (2565) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่าบรรยากาศองค์กรเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล โดยสามารถร่วมพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนได้นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ชัยเดช อารีศิริไพศาล (2565) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่าบรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเช่นเดียวกัน

4.3 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลเป็นลำดับที่สาม แม้ว่าภาวะผู้นำจะมีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติสูงสุด แต่ในเชิงการพยากรณ์กลับมีน้ำหนักน้อยกว่าวัฒนธรรมและบรรยากาศ สิ่งนี้อาจตีความได้ว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศ แต่ตัววัฒนธรรมและบรรยากาศนั้นเองที่เป็นตัวขับเคลื่อนงานบุคคลโดยตรง อย่างไรก็ตาม ภาวะผู้นำยังคงเป็นปัจจัยหลักที่ขาดไม่ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นราดล ยตะโคตร (2565) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญ และสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ภาณุมาต พงษ์เส้ง (2566) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ยังได้สนับสนุนว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหนึ่งในสามปัจจัยหลักร่วมกับกลยุทธ์และแรงจูงใจ ที่ส่งผลทางบวกต่อการบริหารงานบุคคลและสามารถพยากรณ์ผลการดำเนินงานได้ รวมถึง ชัยเดช อารีศิริไพศาล (2565) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่าคุณลักษณะผู้บริหารเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคลและอยู่ในสมการพยากรณ์เช่นเดียวกัน แสดงให้เห็นว่า ไม่ว่าบริบทจะเป็นประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษา ภาวะผู้นำคือหัวใจสำคัญของการบริหารคน

4.4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลน้อยที่สุดในกลุ่มตัวแปรที่ศึกษา แต่ยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสนับสนุน ที่ช่วยให้การบริหารงานรวดเร็วและแม่นยำขึ้น แต่ความสำเร็จของงานบุคคลยังขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำและและมิติทางสังคมในด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศมากกว่า อย่างไรก็ตาม การที่เทคโนโลยียังเป็นตัวพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญ ก็สอดคล้องกับทิศทางการศึกษาในยุคดิจิทัลและงานวิจัยของ ลิขิต สุขพวง (2564) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 พบว่าเทคโนโลยีเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลสูงที่สุด ($r = 0.90$) และเป็นตัวพยากรณ์ลำดับแรกๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โดยสามารถรวมพยากรณ์ได้สูงถึงร้อยละ 89 นอกจากนี้ ภาณุมาศ พงษ์เส็ง (2566) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่าด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล

โดยสรุป ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า การยกระดับคุณภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อำเภอมะนัง ให้ประสบความสำเร็จสูงสุดนั้น ผู้บริหารไม่ควรพึ่งพาเพียงแค่อำนาจหน้าที่หรือเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่ต้องมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง และบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ควบคู่ไปกับการใช้ภาวะผู้นำและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสม จึงจะสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อำเภอมะนัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลสูงสุดต่อการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้และแนวทางสำหรับการวิจัยในอนาคต ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด ผู้บริหารจึงต้องสร้างรากฐานความไว้วางใจผ่านความโปร่งใสและการสื่อสารที่ตรงไปตรงมาเพื่อลดความขัดแย้ง ควบคู่กับการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานแยกส่วนมาเป็นการร่วมมือกันผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สิ่งสำคัญที่สุดคือการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจระดับนโยบาย เพื่อปลูกฝังความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ซึ่งจะกระตุ้นให้เกิดความทุ่มเทและเต็มใจพัฒนางานโดยไม่ต้องอาศัยการบังคับ

1.2 การปรับปรุงบรรยากาศองค์กรเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้บริหารควรเร่งพัฒนาบรรยากาศองค์กรทั้งในด้านการกายภาพและจิตวิทยาให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างสูงสุด โดยในเชิงกายภาพต้องดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมที่สะอาด ปลอดภัย และทันสมัย พัฒนาอาคารสถานที่ ห้องพักรู และจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นให้เพียงพอต่อการทำงาน เพราะสภาพแวดล้อมที่ดีย่อมส่งผลโดยตรงต่อสุขภาพจิตและแรงจูงใจในการทำงาน ขณะเดียวกันต้องสร้างบรรยากาศทางจิตวิทยาที่เป็นกัลยาณมิตร โดยการลดช่องว่างระหว่างระดับบังคับบัญชา มุ่งเน้นการบริหารแบบเปิดกว้างที่บุคลากรสามารถเข้าถึงผู้บริหารเพื่อปรึกษาหารือหรือเสนอแนะความคิดเห็นได้อย่างอิสระ การสร้างความรู้สึกปลอดภัยทางจิตวิทยานี้ จะช่วยให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในการทำงาน และทำให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่

1.3 การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารควรยกระดับตนเองสู่การเป็นผู้นำเชิงประจักษ์ โดยเน้นการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างทั้งด้านวินัยและความเสียสละเพื่อสร้างศรัทธา แทนการใช้อำนาจตามตำแหน่งเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ ควรใช้ศิลปะการสื่อสารเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ การชื่นชมความสำเร็จ และการให้กำลังใจเพื่อตักตวงศักยภาพที่ซ่อนอยู่ของบุคลากรออกมาใช้อย่างเต็มที่ ซึ่งแนวทางนี้จะช่วยให้การบริหารงานบุคคลดำเนินไปอย่างราบรื่นและเปี่ยมด้วยพลังบวก

1.4 การปฏิรูปการบริหารด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ สถานศึกษาจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีมาช่วยลดภาระงานซ้ำซ้อน โดยการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร (HRIS) ให้เป็นดิจิทัล เพื่อให้การจัดการข้อมูลประวัติและการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความรวดเร็วและแม่นยำ ขณะเดียวกันต้องเร่งจัดอบรมพัฒนาทักษะดิจิทัลให้แก่ครูและบุคลากร เพื่อสร้างความมั่นใจในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ทั้งในการปฏิบัติงานธุรการและการจัดการเรียนการสอนอย่างมืออาชีพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัย

ที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการบริหารงานบุคคล จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในเชิงลึก เพื่อนำไปเป็นแนวทางยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาต่อไป

2.2 ควบคู่กันวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา แต่ยังไม่ได้วิเคราะห์เปรียบเทียบผลระหว่างโรงเรียนขนาดต่าง ๆ โดยตรง ซึ่งโรงเรียนแต่ละขนาดมีโครงสร้างและบริบทการบริหารที่แตกต่างกัน การวิจัยเปรียบเทียบจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถเลือกกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสมกับขนาดของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- ชัยเดช อารีศิริไพศาล. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(10), 83-102.
- ธนชัย ขุนแก้ว. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ธนาพนธ์ ตาชัน. (2562). ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นราดล ยตะโคตร. (2565). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารและการพัฒนาการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พระปลัดสมเกียรติ อัสสุโร และคณะ. (2564). การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทัศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*, 9(1), 72-75.
- ภานุมาต พงษ์เส็ง. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ลิขิต สุขพ่วง. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. *วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 12(2), 81-96.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2566). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. เชียงราย: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2564). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Guilford, J. P. (1956). *Fundamental statistics in psychology and education*. (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.