การวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลจังหวัดนนทบุรี*

AN ANALYSIS OF THE PERSONNEL ADMINISTRATION COMPONENTS FOR SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE NONTHABURI PROVINCIAL MUNICIPAL EDUCATION OFFICE

อรวรรณ มาวาลย์

Orawan Mawan

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Department of Educational Administration, Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: s67561802071@ssru.ac.th

วันที่รับบทความ : 26 มิถุนายน 2569; วันแก้ไขบทความ 7 กรกฎาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 9 กรกฎาคม 2569

Received 26 June 2026; Revised 7 July 2026; Accepted 9 July 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลจังหวัดนนทบุรี และ 2) วิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลจังหวัดนนทบุรี ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครู 875 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 505 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรง เชิงเนื้อหาและค่าความเชื่อมั่น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

Citation:

* อรวรรณ มาวาลย์. (2569). การวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลจังหวัดนนทบุรี. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(5), 1777-1795.

Orawan Mawan. (2026). An Analysis Of The Personnel Administration Components For School Administrators In The Nonthaburi Provincial Municipal Education Office. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(5), 1777-1795.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลจังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งมุ่งเน้นการประเมินผลด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และยึดหลักคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล (2) การบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยระบบดิจิทัล ซึ่งมุ่งส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารข้อมูลบุคลากร การสรรหา การพัฒนา และการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (3) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ การเลื่อนตำแหน่ง และการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทางการศึกษา (4) การเสริมสร้างแรงจูงใจ ซึ่งมุ่งพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ ความผูกพันต่อองค์กร การยกย่องเชิดชูเกียรติ และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และ (5) การวางแผนกำลังคน ซึ่งมุ่งเน้นการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง การจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจ การเตรียมบุคลากรทดแทน และการวางแผนทรัพยากรบุคคลในระยะยาว ทั้ง 5 องค์ประกอบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงมิติสำคัญของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายุคปัจจุบันที่มุ่งเน้นการบริหารเชิงกลยุทธ์ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างยั่งยืน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาและคุณภาพการจัดการศึกษาในภาพรวม

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักการศึกษาเทศบาลจังหวัดนนทบุรี

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the level of the personnel administration for school administrators in the Nonthaburi Provincial Municipal Education Office and 2) study the Exploratory Factor Analysis of personnel administration for school administrators in the Nonthaburi Provincial Municipal Education Office. The population consists of 875 administrators and teachers; the sample size is 505 respondents. The exploratory factor analysis revealed that

personnel administration among school administrators under the Municipal Education Office of Nonthaburi Province consists of five principal components.

These include: (1) Performance Evaluation Based on Good Governance, which emphasizes transparent, fair, accountable, and ethical performance appraisal practices in personnel administration; (2) Digital Human Resource Management, which promotes the integration of information technology and digital systems into personnel data management, recruitment, professional development, and performance monitoring to enhance administrative efficiency; (3) Career Advancement, which focuses on promoting professional competency development, career progression, promotion opportunities, and sustainable career pathways for educational personnel; (4) Motivation Enhancement, which aims to strengthen employee morale, organizational commitment, recognition, and a supportive working environment conducive to effective performance; and (5) Workforce Planning, which emphasizes workforce demand analysis, appropriate personnel allocation, succession planning, and long-term human resource planning. These five components reflect the essential dimensions of contemporary personnel administration in educational institutions, emphasizing strategic management, digital transformation, and the sustainable development of human resources in order to enhance the effectiveness of school administration and improve the overall quality of education.

Keywords: Personnel administration, School administrators, The Nonthaburi Provincial Municipal Education Office

บทนำ

การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี ถือเป็นกลไกเชิงยุทธศาสตร์ที่มีความสำคัญยิ่งต่อการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 โดยมุ่งเน้นการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม

และเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) จากบริบทการจัดการศึกษาของเทศบาลจังหวัดนนทบุรี องค์ประกอบที่เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการเริ่มตั้งแต่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) ที่ต้องมีความแม่นยำในการพยากรณ์อัตรากำลังให้สอดรับกับความยืดหยุ่นของงบประมาณท้องถิ่น (Mathis & Jackson, 2022) ควบคู่ไปกับ การพัฒนาบุคลากร (Personnel Development) ที่เน้นการเสริมสร้างทักษะดิจิทัลและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC (DuFour, 2020) นอกจากนี้ การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) และ การธำรงรักษาบุคลากร (Retention) ยังเป็นปัจจัยวิกฤตในการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยต้องอาศัยระบบการประเมินที่โปร่งใส ยุติธรรม และเน้นการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลอย่างแท้จริง (Aguinis, 2019; Armstrong, 2020) ซึ่งสภาพปัจจุบันยังคงพบความท้าทายเชิงโครงสร้างและระบบบริหารจัดการ โดยเฉพาะปัญหาความล่าช้าในกระบวนการบรรจุแต่งตั้ง และกลไกคณะกรรมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่อาจยังขาดความเข้าใจในธรรมชาติเฉพาะของวิชาชีพครู (ดวงเนตร สำราญวงศ์ และไชยันต์ รัชชกูล, 2557) ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ในภาพรวม ปัญหาดังกล่าว เน้นย้ำให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาคือ “ตัวแปรเชิงยุทธศาสตร์” ที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพการศึกษาและประสิทธิภาพของสถานศึกษา (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559) การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบจึงเป็นความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถลดช่องว่างด้านสมรรถนะ (Competency Gap) และยกระดับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดนนทบุรี ให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่สามารถพัฒนาศักยภาพผู้เรียนได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลจังหวัดนนทบุรี

2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลจังหวัดนนทบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ทางการบริหารการศึกษา

การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ถือเป็นฐานคิดเชิงระเบียบวิธีที่สำคัญของการวิจัยครั้งนี้ การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเทคนิคทางสถิติพหุตัวแปรที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจำนวนมาก เพื่อค้นหาโครงสร้างแฝง (latent structure) ที่อธิบายความแปรปรวนร่วมกันของตัวแปรเหล่านั้น Daniel (1988) อธิบายว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นกระบวนการลดรูปข้อมูล (data reduction) ที่ช่วยให้ผู้วิจัยสามารถจัดกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงเข้าไว้ในองค์ประกอบเดียวกัน และลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล ขณะที่ Comrey และ Lee (1992) ชี้ให้เห็นว่าความเหมาะสมของขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นปัจจัยสำคัญต่อ ความน่าเชื่อถือของผลการวิเคราะห์ โดยเสนอว่า กลุ่มตัวอย่างขนาด 500 คนขึ้นไป ถือว่าอยู่ในระดับดีมากสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ นอกจากนี้ ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2557) อธิบายเพิ่มเติมว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบต้องผ่านขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลด้วยค่าสถิติ KMO และ Bartlett’s Test of Sphericity การสกัดองค์ประกอบ (factor extraction) การพิจารณาค่า Eigenvalues และสัดส่วนความแปรปรวนสะสม (cumulative variance) การหมุนแกนองค์ประกอบ (factor rotation) และการตีความตั้งชื่อองค์ประกอบอย่างมีหลักวิชาการ ในเชิงประเภท การวิเคราะห์องค์ประกอบแบ่งออกเป็นการวิเคราะห์เชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) และการวิเคราะห์เชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดย EFA เหมาะสำหรับกรณีที่ยังไม่มีกรอบโครงสร้างที่ชัดเจนและต้องการค้นหาองค์ประกอบจากข้อมูลเชิงประจักษ์ ส่วน CFA ใช้ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่กำหนดไว้ล่วงหน้า (Brown, 2015) การวิจัยครั้งนี้เลือกใช้ EFA เนื่องจากมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาองค์ประกอบการบริหารงานบุคคลที่สะท้อนบริบทจริงของโรงเรียนในสังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลจังหวัดนนทบุรี การใช้เทคนิคดังกล่าวจึงมีความสอดคล้องกับลักษณะคำถามวิจัย และช่วยเสริมสร้างความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ของเครื่องมือวิจัย

2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

วรรณกรรมด้านการบริหารการศึกษาส่วนใหญ่เห็นพ้องกันว่าการบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจหลักและเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากเกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการ (2560) การบริหารงานบุคคลครอบคลุมภารกิจสำคัญ ได้แก่ การวางแผนและสรรหา การพัฒนาบุคลากร การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการธำรงรักษาและสวัสดิการ หลักการสำคัญของการบริหารงานบุคคลจึงประกอบด้วยระบบคุณธรรม (Merit System) การกระจายอำนาจ (Decentralization) การมุ่งเน้นสมรรถนะ (Competency-Based Management) การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic HRM) และหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

แสงดาว (2565, น. 45) และ อภิชาติ พงศ์พันธุ์ (2565, น. 201) พบว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรการศึกษา และการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นหัวใจของการบริหารงานบุคคล โดยเป็นระบบที่ใช้ในการกำหนดมาตรฐานงาน การติดตามผล การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) และการประเมินเพื่อตัดสินใจเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพและการพัฒนาวิชาชีพที่จำเป็นของบุคลากร

3. บริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี

บริบทของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลจังหวัดนนทบุรีมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากพื้นที่อื่น เนื่องจากเป็นเขตที่มีทั้งชุมชนดั้งเดิมและพื้นที่พัฒนาใหม่ ทำให้โรงเรียนมีความแตกต่างด้านขนาด ทรัพยากร และพื้นฐานทางสังคมเศรษฐกิจของผู้เรียน รายงานของสำนักการศึกษา จังหวัดนนทบุรี (2565) สะท้อนว่าเป็นสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ สังกัดเทศบาล จังหวัดนนทบุรี มีหน้าที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมถึงสนับสนุนการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากท้องถิ่น งบประมาณมาจากสังกัดเทศบาล จังหวัดนนทบุรี โดยตรง ทำให้สามารถปรับใช้ทรัพยากรได้ยืดหยุ่นและรวดเร็ว เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและโครงสร้างพื้นฐาน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่าแนวโน้มของการศึกษาด้านการบริหารงานบุคคลส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้บริหาร

สถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสำหรับการบริหารจัดการคนให้เป็นไปตามระเบียบวินัย แต่เป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดึงศักยภาพสูงสุดของครูออกมา เพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายหลักในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

ผลการศึกษาของ วิลาวรรณ์ ปังอุทา (2560) ชี้ให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ประสบการณ์การสอนที่แตกต่างกัน ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน และขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันระดับการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันและงานของ สีวรรณ์ ไชยกุล (2562) ยืนยันว่าพบว่า ควรมีการจัดสรรอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาและหาความรู้เพื่อให้มีโอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยการประเมินจากการปฏิบัติงาน บุคลากรมีสิทธิในการลาได้ตามสิทธิที่มีและส่งเสริมให้สร้างผลงานเพื่อขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ นิดา เหลนปก (2560) พบว่า การสรรหาบุคลากร ควรมีการวางแผนอัตรากำลังคนประเมินความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา สรรหาและบรรจุให้เป็นไปตามข้อกำหนดและควรมีนโยบายหรือระเบียบที่ชัดเจนในการรับบุคลากร เข้ามาปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและควรมีกิจกรรมเพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ค่าตอบแทนผู้บริหารควรใช้หลักความยุติธรรมในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการรวมพลัง ควรมีการจัดกิจกรรมที่ช่วยสร้างสัมพันธภาพระหว่างครูและบุคลากรในโรงเรียนและควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีโอกาสทำงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันด้านการธำรงรักษา ควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานและควรมีการจัดกิจกรรมที่ปลูกฝังให้บุคลากรรักในโรงเรียนของตน

สำหรับงานวิจัยต่างประเทศ งานของ Blanks (2002) รูปแบบของงานสำหรับผู้ทำหน้าที่การบริหารบุคคลภายในระบบโรงเรียนชุมชนในมลรัฐแคโรไรนาเหนือ สหรัฐอเมริกา Sloane (2007) ชี้ให้เห็นความสำคัญของได้ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนแห่งรัฐไมอามี ซึ่งผ่านการอบรมระยะสั้น โดยการพิจารณาจากความรู้ที่ได้รับทัศนคติที่ปรากฏและการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างเปรียบเทียบกับตัวอย่างอีกกลุ่มหนึ่ง Butter (2008) เน้นบทบาทหน้าที่การบริหารบุคคล ด้านการรับสมัคร และคัดเลือกครูในรัฐเซาท์ คาโรไลนา ส่วน Aja-Okorie U (2016) สะท้อนบริบทการบริหารงานบุคลากรของครูในฐานะผู้กำหนดขีด

ความสามารถในการผลิตของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐเดลต้าประเทศไนจีเรีย โดยการศึกษานี้ต้องการค้นหาปัจจัยสนับสนุนการจัดการบุคคลของครูที่มีต่อประสิทธิภาพของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายรัฐ Delta

เมื่อพิจารณาโดยสังเคราะห์ภาพรวม จะเห็นได้ว่าบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในเรื่องการวางแผนกำลังคน ต้องการจัดหาและคัดเลือกคนตามคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงานการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถเฉพาะและทันสมัย การบำรุงขวัญกำลังใจในการทำงานเพื่อให้บุคคลทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ให้แก่หน่วยงาน โดยกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้ การวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่งการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานราชการ วินัยและการรักษาวินัยการออกจากราชการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวพันกันอย่าง ต่อเนื่องเป็นระบบ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษาเทศบาล จังหวัดนนทบุรี ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อสังเคราะห์และยืนยันองค์ประกอบที่ค้นพบ การออกแบบการวิจัยเป็นแบบลำดับขั้นตอนเชิงอธิบาย (Sequential Explanatory Design) กล่าวคือ เริ่มจากการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ จากนั้นจึงเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อนำมาขยายความ อธิบาย และสังเคราะห์องค์ประกอบให้มีความชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในพื้นที่ศึกษา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษาเทศบาล จังหวัดนนทบุรี จำนวน 875 คน (สังกัดสำนักการศึกษาเทศบาล จังหวัดนนทบุรี, 2568) กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณกำหนดขนาดให้เพียงพอต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบ (ไม่น้อยกว่า 300–500 คน) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน ส่วนกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพคัดเลือกแบบเจาะจงจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคล

2. ขั้นตอนการวิจัย

2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ จำนวน 105 ข้อ

2.3 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ นำแบบสอบถามเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและด้านการจัดการความรู้จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ยอมรับข้อคำถามที่มีค่า IOC ≥ 0.50 และแก้ไขหรือปรับปรุงข้อคำถามให้ชัดเจนตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2.4 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับได้ Cronbach’s Alpha = 0.946

3. ผู้วิจัยการเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบสอบถามจำนวน 105 ข้อ ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และทดสอบความเชื่อมั่นเรียบร้อยแล้วดำเนินการขออนุญาตจากหน่วยงานต้นสังกัด และสถานศึกษาในพื้นที่วิจัย เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามมาตรประมาณค่า 5 ระดับ แจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองหรือผ่านระบบออนไลน์ พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์และการรักษาความลับของข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

4.1 ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลก่อนการทำ EFA ใช้เกณฑ์ดังนี้ Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) > 0.80 แสดงถึงความเหมาะสมของข้อมูล และ Bartlett’s Test of Sphericity ต้องมีค่านัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

4.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ใช้ EFA เพื่อตรวจสอบว่าแบบสอบถามสามารถแบ่งองค์ประกอบได้อย่างถูกต้องตามทฤษฎี วิธีการสกัดองค์ประกอบ ใช้ Principal Component Analysis (PCA) ใช้วิธีหมุนแกนแบบ Varimax Rotation เกณฑ์ factor loading ≥ 0.50 รูปแบบการจัดการความรู้สรุปได้ 6 องค์ประกอบตามเกณฑ์ค่า eigenvalue > 1.00

ระเบียบวิธีวิจัยดังกล่าวช่วยให้ได้องค์ประกอบการบริหารงานบุคคลที่มีความเที่ยงตรงทั้งเชิงสถิติและเชิงเนื้อหา สามารถสะท้อนบริบทของสถานศึกษาในเขตบางขุนเทียนได้อย่าง

รอบด้าน และนำไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสังกัดสำนักการศึกษา เทศบาล จังหวัดนนทบุรีต่อไป

ผลการวิจัย

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 505 คน พบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 69.31 และเพศชายร้อยละ 30.69 กลุ่มอายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 31-40 ปี รองลงมาคืออายุน้อยกว่า 31 ปี และ 51-60 ปี ตามลำดับ ด้านวุฒิการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท รองลงมาคือปริญญาตรี และมีปริญญาเอกเพียงส่วนน้อย ในด้านประสบการณ์ทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 10–20 ปี รองลงมาคือมากกว่า 20 ปี สะท้อนว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์ในระบบการศึกษาของกรุงเทพมหานครในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งเอื้อต่อความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้

การวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษา เทศบาล จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมทั้งหมด 105 ตัวแปร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.94, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการใช้ระบบ e-Document เพื่อลดขั้นตอนการบริหารเอกสารบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.65, S.D. = 0.48) รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้การใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสารภายในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = 0.52) และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อสื่อสารข้อมูลบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.55) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อประเมินผลและติดตามความก้าวหน้าของครู อยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.25, S.D. = 0.89)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) สามารถสกัดองค์ประกอบได้ 5 องค์ประกอบหลักการวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษาเทศบาล จังหวัดนนทบุรี มีรายละเอียด ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) และค่าสถิติ Bartlett’s Test Sphericity

2. ผลวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Components Analysis) หลังหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวริแมกซ์ (Varimax Rotation)

3. ผลพบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษาเทศบาล จังหวัดนนทบุรี

การวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.875 แสดงว่าข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์นี้เหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ และค่าสถิติ Bartlett's Test Sphericity มีค่าเท่ากับ 0 (siq<0.001) แสดงถึงตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ องค์ประกอบที่มีความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) มากกว่า 1 ขึ้นไป มี 5 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาทั้ง 5 องค์ประกอบ ปรากฏว่าความแปรปรวนสะสมทั้ง 5 องค์ประกอบ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีค่าความแปรปรวน (eigenvalues) มากกว่า 1 และมีจำนวนตัวแปรในองค์ประกอบตั้งแต่ 9 ตัวแปรขึ้นไปตามเกณฑ์ของ Kaiser (1974) และเมื่อพิจารณาค่า Extraction Sums of Squared Loadings พบว่า องค์ประกอบที่ 1 มีค่า eigenvalue เท่ากับ 28.42 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 27.07 องค์ประกอบที่ 2 มีค่า eigenvalue เท่ากับ 18.15 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 17.29 องค์ประกอบที่ 3 มีค่า eigenvalue เท่ากับ 12.30 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 11.72 องค์ประกอบที่ 4 มีค่า eigenvalue เท่ากับ 9.46 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 9.01 และองค์ประกอบที่ 5 มีค่า eigenvalue เท่ากับ 7.23 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 6.88 รวมความแปรปรวนสะสมจากทั้ง 5 องค์ประกอบ เท่ากับ ร้อยละ 71.97 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวแปร ทั้ง 5 องค์ประกอบสามารถอธิบายข้อมูลทั้งหมดได้ในสัดส่วนที่สูงเพียงพอ และลดความซ้ำซ้อนของข้อมูลลงได้อย่างมีนัยสำคัญ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล (Eigenvalue = 28.421) ประกอบด้วย 20 ตัวแปร จะกล่าวถึงกระบวนการส่งเสริมและสนับสนุนด้านสิทธิประโยชน์ควบคู่ไปกับการควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 2 การบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยระบบดิจิทัล (Eigenvalue = 18.154) ประกอบด้วย 14 ตัวแปร การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการงานบุคคล (Digital HR Management) เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการใช้ระบบ e-Document เพื่อลดขั้นตอนการบริหารเอกสารบุคคล

องค์ประกอบที่ 3 ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Eigenvalue = 12.302) ประกอบด้วย 13 ตัวแปร การส่งเสริมศักยภาพและการสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากร เช่น ผู้บริหาร

สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานทั้งในและนอกหน่วยงาน

องค์ประกอบที่ 4 การเสริมสร้างแรงจูงใจ (Eigenvalue = 9.458) ประกอบด้วย 12 ตัวแปร กลยุทธ์การบริหารจัดการใจ ของบุคลากร โดยเน้นการสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยเกื้อหนุนสำคัญที่จะส่งผลให้บุคลากรทุ่มเทแรงกายแรงใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและเป็นมิตร เพื่อเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ 5 การวางแผนกำลังคน (Eigenvalue = 7.225) ประกอบด้วย 11 ตัวแปร บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการจำนวนและคุณภาพของบุคลากร ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ การดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่ยึดหลักคุณธรรมและความโปร่งใสตามระเบียบของเทศบาล ตลอดจนการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเชิงนโยบายในการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา

จากการวิเคราะห์เนื้อหาและการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับองค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษาเทศบาล จังหวัดนนทบุรี ได้จำนวน 5 องค์ประกอบหลัก ซึ่งสะท้อนบทบาทและภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบครอบคลุมตั้งแต่การวางแผน การพัฒนา การประเมินผล และการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร แสดงแผนภาพองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากข้อค้นพบของงานวิจัย ได้ดังนี้

ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากข้อค้นพบของงานวิจัย

การวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษาเทศบาล จังหวัดนนทบุรี ได้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่สะท้อนภาพการบริหารงานวิชาการในบริบทของสถานศึกษาสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษาเทศบาล จังหวัดนนทบุรี อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการจัดลำดับความสำคัญ ตามค่าไอเกน (Eigenvalue) ชี้ให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้จำกัดอยู่เพียง การวางแผนงานบุคคลเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการหรือการพัฒนา การประเมินผล และการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร

องค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญประการแรกคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลเป็นฐานรากสำคัญของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยการประเมินผลไม่ได้มุ่งเพียงการวัดผลการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการเชิงระบบที่ต้องยึดหลักความเป็นธรรม ความโปร่งใส ความตรวจสอบได้ และการยึดถือคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นสำคัญ การประเมินในลักษณะนี้ช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจของบุคลากรต่อผู้บริหารและองค์กร นอกจากนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลยังทำหน้าที่เป็นกลไกในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง บุคลากรสามารถรับรู้จุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา และนำผลการประเมินไปปรับปรุงตนเองได้อย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรสูงขึ้น และนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในภาพรวมอย่างยั่งยืน

ในมิติของการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยระบบดิจิทัล องค์ความรู้ใหม่สะท้อนให้เห็นว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยระบบดิจิทัลเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบฐานข้อมูล และระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการจัดการข้อมูลบุคลากรอย่างเป็นระบบ ทำให้การดำเนินงานมีความรวดเร็ว ถูกต้อง และลดความซ้ำซ้อนของงานด้านเอกสาร ในการใช้ระบบดิจิทัลยังช่วยสนับสนุนการตัดสินใจเชิงบริหารบนฐานข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและเชื่อถือได้ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนกำลังคน การพัฒนา และการประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบนี้จึงสะท้อนการปรับตัวของการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสังคมดิจิทัล

อีกประเด็นสำคัญคือความก้าวหน้าในวิชาชีพ ชี้ให้เห็นว่า ความก้าวหน้าในวิชาชีพเป็นหัวใจของการรักษาและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างระบบสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทั้งการอบรม การสัมมนา การเรียนรู้แบบร่วมมือ การทำวิจัยทางการศึกษา และการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานของครูและบุคลากร ขณะเดียวกัน การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจนช่วยให้บุคลากรเห็นอนาคตของตนเองในองค์กรเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพ และมีความผูกพันต่อสถานศึกษา องค์ประกอบนี้สะท้อนว่าการพัฒนาคนอย่างเป็นระบบจะนำไปสู่ความมั่นคงในวิชาชีพและการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ การสร้างแรงจูงใจ และบรรยากาศองค์กรเชิงบวกเป็นมิติสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสุข ความสามัคคี และความร่วมมือ ผ่านการยกย่องชมเชย การให้รางวัล การรับฟังความคิดเห็น และการดูแลด้านจิตใจของบุคลากร บรรยากาศองค์กรที่ดีช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความภาคภูมิใจในวิชาชีพ และความผูกพันต่อสถานศึกษา เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงาน จะส่งผลให้เกิดความทุ่มเท ความรับผิดชอบ และการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

ที่สำคัญ การวางแผนกำลังคนนั้นสะท้อนว่า การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการต้นน้ำที่กำหนดความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านปริมาณ คุณภาพ ตำแหน่งงาน และภาระงาน เพื่อให้การจัดสรรอัตรากำลังสอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา นอกจากนี้ การวางแผนกำลังคนยังครอบคลุมการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง และการเตรียมความพร้อมบุคลากรสำหรับการสืบทอดตำแหน่งในอนาคต การดำเนินงานอย่างเป็นระบบและยึดหลักคุณธรรมและความโปร่งใส จะช่วยให้การใช้ทรัพยากรบุคคลเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และสนับสนุนการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมั่นคงและยั่งยืน

โดยสรุป ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลจังหวัดนนทบุรี เป็นกระบวนการที่มีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบและครอบคลุมหลายมิติ โดยสามารถสังเคราะห์ออกเป็นองค์ประกอบสำคัญจำนวน 5 องค์ประกอบ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีบทบาทเกื้อหนุนกันในการขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคปัจจุบัน โดยองค์ประกอบทั้ง 5 ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล การ

บริหารทรัพยากรบุคคลด้วยระบบดิจิทัล ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การเสริมสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรเชิงบวก และการวางแผนกำลังคน สะท้อนให้เห็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างรอบด้าน ตั้งแต่การวางแผนต้นน้ำ การพัฒนาและดูแลบุคลากรระหว่างปฏิบัติงาน ไปจนถึงการประเมินผลและสร้างแรงจูงใจอย่างเป็นธรรม โดยสรุป องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการบูรณาการทั้งหลักธรรมาภิบาล เทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสุขและความผูกพันของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดเชิงประจักษ์สำหรับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาและองค์กรทางการศึกษาอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน

อภิปรายผล

การวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษาเทศบาล จังหวัดนนทบุรี โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อทำการหาความสัมพันธ์ของตัวแปร มีค่าสถิติของ Kaiser-Meyer-Okin (KMO) ที่ได้จากการวิเคราะห์ มีค่าเท่ากับ 0.875 ซึ่งมากกว่า 0.50 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลทั้งหมดและตัวแปรต่าง ๆ เหล่านั้นมีความเหมาะสมและสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีในงานวิจัยของ ณัฐณิชา หนองงอก (2559) ที่กล่าวว่าการตรวจสอบชุดข้อมูลเบื้องต้น ค่า KMO ต้องมากกว่า 0.50 ถึงจะมีความเมาะสมนำไปวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงสำรวจได้ และค่าสถิติ Bartlett’s Test Sphericity มีค่า siq<0.001 แสดงถึงตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ จากตัวแปรปัจจัยต่าง ๆ ทั้งหมด 105 ตัวแปร นั้นสามารถจัดได้เป็น 5 องค์ประกอบ

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อค้นหาโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่าองค์ประกอบที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณามีจำนวน 5 องค์ประกอบ ซึ่งมีค่าความแปรปรวนสะสมทั้งหมดเท่ากับร้อยละ 79.987 โดยแต่ละองค์ประกอบมีจำนวนตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป และมีค่า Eigenvalue มากกว่า 1 ตามเกณฑ์ของ Kaiser ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ หนึ่งในขั้นตอนสำคัญคือการตรวจสอบ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ซึ่งเป็นค่าที่บ่งชี้ว่าตัวแปรแต่ละข้อมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบที่สกัดได้มากน้อยเพียงใด โดยทั่วไปเกณฑ์การยอมรับอยู่ที่

0.50 ขึ้นไป (Hair et al., 2019) เพื่อให้มั่นใจว่าตัวแปรนั้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญ จากข้อมูลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรที่ผ่านเกณฑ์อยู่ในช่วง 0.612 ถึง 0.895 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรแต่ละข้อมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบในระดับปานกลางถึงสูง สะท้อนถึงความเหมาะสมของตัวแปรที่ใช้ในการสร้างองค์ประกอบ และยืนยันความสอดคล้องของข้อมูลกับโครงสร้างที่กำหนดไว้

เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า “การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล” มีค่าไอเกนสูงที่สุด แสดงถึงกระบวนการส่งเสริมและสนับสนุนด้านสิทธิประโยชน์ควบคู่ไปกับการควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานของ พจน์ เจียมใจ (2557) ที่ระบุว่าการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งเป็นขั้นตอนของการบริหารงานบุคคลที่สำคัญที่มุ่งที่จะพยายามให้มีกำลังคนเพียงพอที่จะปฏิบัติภารกิจขององค์การให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งจะประกอบด้วยปัญหาข้อบกพร่องต่าง ๆ เกี่ยวกับกำลังคนอย่างละเอียด สำหรับองค์ประกอบด้านการส่งเสริมขวัญกำลังใจและการจูงใจบุคลากร ข้อค้นพบที่เน้นบทบาทสำคัญในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สอดคล้องกับ (นงนุช ตั้งจิตสมคิด, 2561) ที่ชี้ว่าสภาพจิตใจและความรู้สึกภายในของบุคลากรที่เกิดจากการรับรู้ถึงความมั่นคง ความพอใจ และคุณค่าของตนในองค์กร ขวัญกำลังใจที่ดีทำให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกต่องาน มีความพร้อมในการทำงาน และมีแนวโน้มที่จะทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ 1.1 ควรนำองค์ประกอบการบริหารงานบุคคลทั้ง 5 องค์ประกอบที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีในการศึกษาและพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างความเป็นระบบและความชัดเจนในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา 1.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรบูรณาการองค์ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลและการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยระบบดิจิทัลเข้าไว้ในหลักสูตรการผลิตและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมด้านสมรรถนะเชิงบริหารให้สอดคล้องกับบริบทการศึกษา

ในยุคปัจจุบัน 1.3 ควรส่งเสริมการศึกษาวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการบริหารงานบุคคลกับผลลัพธ์ทางการศึกษา เช่น คุณภาพการจัดการเรียนรู้ ความผูกพันในองค์กร หรือประสิทธิภาพการทำงานของครู เพื่อขยายองค์ความรู้เชิงวิชาการให้ครอบคลุมมิติต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น **2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย** 2.1 หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับองค์ประกอบทั้ง 5 ที่ได้จากการวิจัย โดยเน้นการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการ 2.2 ควรสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรสำหรับการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านบุคลากร และการยกระดับสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล 2.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม เช่น ระบบการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติ และการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ในระบบการศึกษา **3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** 3.1 ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่นหรือในบริบทพื้นที่ที่แตกต่างกัน เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่และขนาดเล็ก หรือสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานอื่น เพื่อเปรียบเทียบและยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ 3.2 ควรนำองค์ประกอบการบริหารงานบุคคลทั้ง 5 องค์ประกอบไปทดสอบความสอดคล้องของโมเดลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis:CFA) หรือการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อเพิ่มความแข็งแกร่งทางวิชาการของผลการวิจัย 3.3 ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยเพิ่มการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่ออธิบายเชิงลึกเกี่ยวกับบทบาทแนวปฏิบัติ และปัจจัยความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎหมายกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ 2560-2579*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น,* 39(1), 1-12.

ณัฐณิชา หนองหงอก. (2559). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจในการส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการทางน้ำของการ ท่องเที่ยวที่หมู่เกาะเสม็ด จังหวัดระยอง. ใน *การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ดวงเนตร สำราญวงศ์ และไชยันต์ รัชชกูล. (2557). การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารวิชาการศึกษา,* 10(2), 45-60.

เด่นนภา จุ้ยตอนกลอย. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาโท*. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. (พิมพ์ครั้งที่ 15). Business Research and Development.

นิดา เหลนปก. (2560). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์). ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิลาวรรณ์ ปังอุทา. (2560). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. ใน *ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สีวรรณ์ ไชยกุล. (2562). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. ใน *สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

แสงดาว. (2565). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุคพลิกผัน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศึกษาศาสตร์.

อภิชาติ พงศ์พันธุ์. (2565). ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู. *วารสารการบริหารและนวัตกรรมทางการศึกษา,* 5(2), 190-205.

Aja-Okorie, U. (2016). Teachers personnel management as determinant of teacher productivity in secondary schools in Delta State, Nigeria. *British Journal of Education*, 4(8), 13–23.

Butter, G**.** (2008). *A study of teacher recruitment and selection roles and practices in South Carolina.*

Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research.* (2nd ed.). The Guilford Press.

Blanks, E. B. (2002). *A model job description for the personnel administrator position in North Carolina public school system [Doctoral dissertation].* The University of North Carolina at Greensboro.

Daniel, W. W. (1988). *Biostatistics: A foundation for analysis in the health sciences*. (4th ed.). John Wiley & Sons.

Hough, J. R., & Duncan, R. B. (1970). The strategic management of technology. *Management Science*, 16(12), B706-B721.

Sloane, E. K. (2007). Principals and inservice training: Knowledge attitude and mainstreaming practices. In *Doctoral dissertation*. Dissertation Abstracts International.