



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 6
วันที่ 6 กันยายน 2566

การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของปัจจัยการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
A STUDY COMPONENTS AND INDICATORS OF THE FACTORS OF PERSONNEL
AFFAIRS ADMINISTRATION UNDER THE OFFICE OF UDONTHANI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA

อรุณรุ่ง สุขเทวา¹

รองศาสตราจารย์ ดร. สุนิสา วงศ์อารีย์²

Email oilsunisa2524@gmail.com

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พนายุทธ เขยบาล³

Email choeybal@gmail.com

¹นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

Email 64120605103@udru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของปัจจัยการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยเป็นการศึกษาแบบปฏิบัติการที่เป็นเลิศจากสถานศึกษา จำนวน 1 โรงเรียน ที่มาจากการเลือกแบบเจาะจง โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก แล้วยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างตายตัวและแบบประเมินยืนยันองค์ประกอบ วิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์และจำแนกเป็นหมวดหมู่ตามประเด็นเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดของปัจจัยการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 4 ด้าน 20 ตัวชี้วัด ดังนี้ 1) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 5 ตัวชี้วัด 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร 5 ตัวชี้วัด 3) ด้านภาวะผู้นำ 5 ตัวชี้วัด และ 4) ด้านการพัฒนาบุคลากร 5 ตัวชี้วัด โดยทุกองค์ประกอบได้รับการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญใช้ได้ร้อยละ 100.00

คำสำคัญ

ปัจจัยการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 6
วันที่ 6 กันยายน 2566

Abstract

The purpose of this research was to study the components and indicators of the personnel administration factors of educational institutions. under the Office of Udon Thani Primary Educational Service Area. It was an excellent practical study from one school that comes from purposive selection. Method used by in-depth interview, then confirmed the components and indicators by 5 experts. Tools the research. were an unstructured interview form and a component confirmation form. The contents of the interviews were analyzed and categorized according to the relevant documentary issues. The results showed that the components and indicators of educational institutes' personnel administration factors consist of 4 components and 20 indicators as follows: 1) Organizational atmosphere and culture 5 indicators 2) Communication 5 indicators 3) Leadership 5 indicators and 4) Personnel Development 5 indicators, all of which have been confirmed by experts, 100.00 percent valid.

Keywords

The Factors Of Personnel Affairs Administrstion, Udon Thani Primary Educational Service Area

บทนำ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 ได้กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคล ทำให้ภารกิจอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลปรับเปลี่ยนไป ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการได้ให้อำนาจในการบริหารจัดการ ทั้งด้านงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง โดยให้อำนาจแก่สถาบันการศึกษาในการทำงานส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนใน 4 ด้าน คือ ด้านงานวิชาการ งานงบประมาณ งานการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ 2562: 11) ในปัจจุบันมีความซับซ้อนขององค์กร ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และการแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ผู้บริหารจึงต้องตระหนักถึงกลยุทธ์การพัฒนาองค์กร ซึ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองยุทธศาสตร์องค์กรเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่บ่งชี้ความสำเร็จขององค์กร เพราะฉะนั้น ผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำ



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 6
วันที่ 6 กันยายน 2566

ความเข้าใจเกี่ยวกับกลยุทธ์ เพื่อที่ผู้บริหารหรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบจะได้นำหลักการและแนวคิดไปเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านบุคลากรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2554: 184) การบริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจหลักของการบริหาร ไม่ว่าจะองค์กรใดหากมีการบริหารงานบุคคลที่ดี องค์กรนั้นจะเติบโตและประสบความสำเร็จได้ เพราะงานทุกอย่างจะมีประสิทธิภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับคนที่ได้รับมอบหมายงาน การพัฒนาบุคลากรจะช่วยแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เนื่องจากเทคโนโลยีการทำงานในโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงและซับซ้อนขึ้นเรื่อย ๆ ไม่ว่าจะเทคโนโลยีและความรับผิดชอบจะเปลี่ยนไปอย่างไร การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายังคงเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ โดยนำกระบวนการต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยรู้จักแสวงหาและคัดเลือกครูเข้ามาทำงานอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งรู้จักการผลักดันให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่และพึงพอใจในงานนั้น ๆ อีกด้วย และยังเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีระหว่างสมาชิกกับองค์กร ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคคลเพื่อให้ได้คนดีมีความสามารถ มีความทุ่มเท และมีความสุขในการทำงาน (นิรุทธิ์ พิกุลเทพ, 2558: 1)

จากเหตุผลดังที่ได้กล่าวถึง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน หน่วยงานการศึกษาที่จะนำสารสนเทศดังกล่าว ไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารสถานศึกษานำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของปัจจัยการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เน้นการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของปัจจัยการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยทำการศึกษาแบบปฏิบัติการที่เป็นเลิศทางปัจจัยการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง จากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี จำนวน 1 โรงเรียน ระหว่างวันที่ 1 พฤษภาคม 2566 ถึงวันที่ 1 มิถุนายน 2566



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 6
วันที่ 6 กันยายน 2566

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแบบปฏิบัติการที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวชี้วัด ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของปัจจัยการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

1. ขั้นตอนดำเนินการ

การวิเคราะห์ สังเคราะห์ องค์กรประกอบ และตัวชี้วัดตามเอกสาร ตำรา แนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวชี้วัดของปัจจัยการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ร่วมกับศึกษาแบบปฏิบัติการที่เป็นเลิศปัจจัยการบริหารงานบุคลากรของของสถานศึกษา โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี (Purposive Selection) จำนวน 1 โรงเรียนที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

1.1 เป็นสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

1.2 เป็นสถานศึกษาที่มีผลงาน หรือได้รับคัดเลือกให้เป็นสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศด้านการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในขั้นตอนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างตายตัว (Unstructured Interview) กล่าวคือ ผู้วิจัยกำหนดประเด็นคำถามหลักไว้ส่วนหนึ่ง และผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้สัมภาษณ์ด้วยตนเองสามารถตั้งคำถามขึ้นในระหว่างการดำเนินการสัมภาษณ์ ซึ่งมีประเด็นเนื้อหาในการสัมภาษณ์ ดังนี้

2.1 ปัจจัยการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 2) การติดต่อสื่อสาร 3) ภาวะผู้นำ และ 4) การพัฒนาบุคลากร

2.2 นำประเด็นที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา นำมาเป็นข้อมูลในการสร้างเป็นแบบสอบถามในขั้นตอนที่ 2 ต่อไป

3. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสถานศึกษา ครูในโรงเรียนที่ปฏิบัติการเป็นเลิศด้านปัจจัยการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา (Best Practice) ด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 6
วันที่ 6 กันยายน 2566

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ นำไปจำแนกข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ตามประเด็นเอกสารที่เกี่ยวข้อง วิธีการศึกษา ขอบเขตการวิจัย วัตถุประสงค์ และข้อค้นพบที่สำคัญเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา แล้วนำไปตรวจสอบกับบุคคลแวดล้อมของแหล่งข้อมูลอีก 3 คน เพื่อเปรียบเทียบและตรวจสอบความแน่นอนของข้อมูล (Data Triangulation) และนำข้อมูลที่วิเคราะห์แล้วไปสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 การยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้โดยผู้เชี่ยวชาญ

1. ขั้นตอนดำเนินการ

1.1 ร่างแบบยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบ และตัวชี้วัดปัจจัยการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา

1.2 นำแบบยืนยันที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบให้คำแนะนำ และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

1.3 ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดปัจจัยการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ที่มาจากการเลือกเฉพาะเจาะจงซึ่งมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ต่อไปนี้

1.3.1 มีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา อย่างน้อย 10 ปี

1.3.2 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

1.3.3 มีผลงานดีเด่นเชิงประจักษ์เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา เช่น เคยได้รับรางวัลหรือมีผลงานวิจัยและผลงานวิชาการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา

1.4 ปรับปรุงแก้ไขตามที่คุณเชี่ยวชาญเสนอแนะ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนที่ 2 นี้ เป็นแบบยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดปัจจัยการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาเพื่อยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดปัจจัยการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยจัดส่งแบบยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดปัจจัยการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา ให้กับผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเองและติดต่อรับแบบยืนยันคืนด้วย แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบยืนยันที่ได้รับคืนอีกครั้ง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 6
วันที่ 6 กันยายน 2566

วิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินยืนยันของผู้เชี่ยวชาญ โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินยืนยันของผู้เชี่ยวชาญที่เห็นด้วย ร้อยละ 50 ขึ้นไป ถือว่าองค์ประกอบและตัวชี้วัดปัจจัยการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาใช้ได้

ผลการวิจัย

จากการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดปัจจัยการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา พบว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดปัจจัยการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา ที่มาจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ องค์ประกอบ และตัวชี้วัดตามเอกสาร ตำรา แนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดของปัจจัยการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 4 ด้าน 17 ตัวชี้วัด จากการศึกษาแบบปฏิบัติการที่เป็นเลิศของสถานศึกษา (Best Practice) ซึ่งได้ข้อค้นพบที่สำคัญเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวชี้วัดเพิ่มเติมจำนวน 3 ตัวชี้วัด จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดของปัจจัยการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 4 ด้าน 20 ตัวชี้วัด ดังนี้

1) องค์ประกอบด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ มี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1.1) จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน 1.2) ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน 1.3) ส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูไว้วางใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน และมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงจัง 1.4) ส่งเสริมให้มีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน และ 1.5) ส่งเสริมให้มีค่านิยม ความเชื่อ ซึ่งบุคลากรในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

2) องค์ประกอบด้านการติดต่อสื่อสาร มี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ 2.1) มีการใช้วิธีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย 2.2) มีการใช้วิธีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ 2.3) ใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ในการสื่อสาร 2.4) มีการใช้หลักเหตุผลในการสื่อสาร โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในองค์กร และ 2.5) บุคลากรในโรงเรียนได้มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

3) องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ มี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ 3.1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการบริหาร 3.2) ผู้บริหารสถานศึกษาโน้มน้าวหรือจูงใจให้บุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่ 3.3) ผู้บริหารสถานศึกษาโน้มน้าวหรือจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานจนนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความเต็มใจ 3.4) ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ และ 3.5) ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 6
วันที่ 6 กันยายน 2566

4) องค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากร มี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ 4.1) ผู้มีการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ให้บุคลากร เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร 4.2) มีการค้นหาวิธีการ และเครื่องมือ ต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4.3) มีการ สร้างบรรยากาศองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 4.4) มีการเปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องความ รับผิดชอบ และ 4.5) พัฒนาครูและบุคลากรโดยเน้นการพัฒนาตนเอง

ผลการประเมินยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดปัจจัยการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา โดย ผู้เชี่ยวชาญ พบว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดของปัจจัยการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 4 ด้าน 20 ตัวชี้วัด ได้รับการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญว่าใช้ได้ ร้อยละ 100.00 ทุกองค์ประกอบ ดังแสดงในตาราง ที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละ และแปลผลการยืนยันองค์ประกอบ

ปัจจัยการบริหารงานบุคลากรของ สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขใน การทำงานของครู	จำนวน		ร้อยละ	แปลผล
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		
องค์ประกอบด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ				
1. จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	5	0	100.00	ใช้ได้
2. ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความ ร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นและ ความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	5	0	100.00	ใช้ได้
3. ส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูไว้วางใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน และมี ปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงจัง	5	0	100.00	ใช้ได้
4. ส่งเสริมให้มีความสามัคคี มีความ พร้อมเพรียงและมีความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกันในการปฏิบัติงาน	5	0	100.00	ใช้ได้
5. ส่งเสริมให้มีค่านิยม ความเชื่อ ซึ่งบุคลากร ในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	5	0	100.00	ใช้ได้



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 6
วันที่ 6 กันยายน 2566

ปัจจัยการบริหารงานบุคลากรของ สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขใน การทำงานของครู	จำนวน		ร้อยละ	แปลผล
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		
องค์ประกอบด้านการติดต่อสื่อสาร				
6. มีการใช้วิธีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากร ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	5	0	100.00	ใช้ได้
7. มีการใช้วิธีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากร แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	5	0	100.00	ใช้ได้
8. ใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ในการสื่อสาร	5	0	100.00	ใช้ได้
9. มีการใช้หลักเหตุผลในการสื่อสาร โดยการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในองค์กร	5	0	100.00	ใช้ได้
10. บุคลากรในโรงเรียนได้มีการแลกเปลี่ยน ข่าวสารซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	5	0	100.00	ใช้ได้
องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ				
11. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการบริหาร	5	0	100.00	ใช้ได้
12. ผู้บริหารสถานศึกษาโน้มน้าวหรือจูงใจให้ บุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนปฏิบัติงานใน หน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่	5	0	100.00	ใช้ได้
13. ผู้บริหารสถานศึกษาโน้มน้าวหรือจูงใจให้ บุคลากรปฏิบัติงานจนนำไปสู่ความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความเต็มใจ	5	0	100.00	ใช้ได้
14. ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตาม และ ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่าง สม่ำเสมอ	5	0	100.00	ใช้ได้
15. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งใน ด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน	5	0	100.00	ใช้ได้



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 6
วันที่ 6 กันยายน 2566

ปัจจัยการบริหารงานบุคลากรของ สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขใน การทำงานของครู	จำนวน		ร้อยละ	แปลผล
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		
องค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากร				
16. มีการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ให้บุคลากร เพื่อให้เป็น ประโยชน์ต่อองค์กร	5	0	100.00	ใช้ได้
17. มีการค้นหาวิธีการ และเครื่องมือต่าง ๆ ที่ จะสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อกระตุ้น ให้ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	5	0	100.00	ใช้ได้
18. มีการสร้างบรรยากาศองค์การให้เป็น องค์การแห่งการเรียนรู้	5	0	100.00	ใช้ได้
19. มีการเปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่อง ความรับผิดชอบ	5	0	100.00	ใช้ได้
20. พัฒนาครูและบุคลากรโดยเน้นการพัฒนา ตนเอง	5	0	100.00	ใช้ได้

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดปัจจัยการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา พบว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดของปัจจัยการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 4 ด้าน 20 ตัวชี้วัด ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล เพื่อกำหนดเป็นนโยบายในการบริหารงานบุคคลให้ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุดคงอยู่กับองค์กรได้เป็นอย่างดี เริ่มตั้งแต่กระบวนการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษา การพัฒนา บุคลากร การดำเนินการทางวินัย ตลอดจนการให้พ้นจากราชการ สอดคล้องกับที่ ประเวศน์ มหารัตน์ สกุล (2550: 153) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กิจกรรมงานที่เกิดจากการตกลึกทางความคิด ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นั่นคือเมื่อรู้ว่าจะทำอะไร (What) ซึ่งเป็นเรื่องของความคิด (เป็นเรื่องเนื้อหาสาระ) แต่เมื่อกำหนดเป็นลำดับขั้นตอนของกิจกรรมในอันที่จะบรรลุความคิดนั้น จำเป็นจะต้องรู้ว่าจะต้องทำอย่างไร (How to) เป็นเรื่องของกระบวนการทำงานที่มีทั้งในลักษณะข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2550: 52-64) ที่กำหนดไว้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจงาน เกี่ยวกับการวิเคราะห์ วางแผนและเสนอแนะ การแต่งตั้งบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับความรู้



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 6
วันที่ 6 กันยายน 2566

ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพ มีเกณฑ์การประเมินผลงาน แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ จัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับ รธนกฤต รินทะชัย (2557: 16) การบริหารงานบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กลวิธีต่าง ๆ ที่จะดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลเพื่อให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงการส่งเสริมบุคลากรด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ และการบำรุงขวัญ กำลังใจของบุคลากร และสอดคล้องกับ โอแวน (Owan, 2018: 3) ที่กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการองค์การเพื่อเกิดความมั่นใจว่า องค์การจะปฏิบัติหน้าที่การบริหารงานบุคคลเพื่อส่งเสริมเป้าหมายและวัตถุประสงค์ภายในองค์การให้ประสบความสำเร็จ สำหรับการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมผู้บริหารต้องมีแนวคิดและทักษะในการบริหาร

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
2. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะปัจจัยการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพกับการพัฒนาสถานศึกษา จึงควรมีการศึกษาด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในการบริหารงานสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562**. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2554). **การศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน: การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีสยาม.
- นิรุทธิ์ พิกุลเทพ. (2558). **การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย รามคำแหง.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2550). **การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์: มุ่งสู่อนาคต**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน.



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 6
วันที่ 6 กันยายน 2566

รณกฤต รินทะชัย. (2557). การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

Owan, Valentine Joseph. (2018). **Administration of Personnel Management Functions:**
Implication for the School. Retrieved from <https://ssrn.com/abstract=3194793>. June
11th, 2018.