

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

Factors affecting the performance of human resource management of school administrators
Teachers and Educational Personnel Affiliated to the Sukhothai Primary Education Area Office,
District 2

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การปฏิบัติงานด้านบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ในด้านการวางแผน การจัดการองค์การ การนำ และการควบคุม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 31.80 รองลงมาคืออายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 และน้อยที่สุดคืออายุ 20-25 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 รองลงมาคือระดับปริญญาตรี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 และระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3

Abstract

The purpose of this research is to study the factors that affect the performance of human resource management of school administrators. Teachers and Educational Personnel The purpose of the study was to analyze the personnel performance of school administrators. Teachers and Educational Personnel Affiliated to the Sukhothai Primary Education Area Office, District 2 in terms of planning, organizational management, leadership, and control, which affects the efficiency of operations in the unit.

The results showed that most of the respondents were aged 31-40 years old, with 127 people, accounting for 31.80 percent, followed by 92 people between the ages of 26-30 years old, 23.00 percent, and the least 20-25 years old (49 people, accounting for 12.30 percent), and most of the respondents had a postgraduate education level, 185 people, accounting for 40.8 percent, followed by 128 people, accounting for 58.9 percent, and diploma/diploma level. 1 person, accounting for 0.3 percent.

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

2. เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตเนื้อหา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำนวน 1,403 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2568 จากระบบสารสนเทศ Big Data สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2)

ขอบเขตด้านประชากร

เป็นกลุ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย

เขต 2 จำนวน 1,403 คน (ที่มาข้อมูล : Big Data สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2568)

ขอบเขตด้านพื้นที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ทั้งหมด 5 อำเภอ ซึ่งได้แก่ อำเภอสวรรคโลก อำเภอศรีสำโรง อำเภอทุ่งเสลี่ยม อำเภอศรีสัชนาลัย อำเภอศรีนคร

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ เดือน กันยายน 2568 - ธันวาคม 2568 ระยะเวลา 4 เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ซึ่งเกี่ยวข้องกับกลุ่มบริหารงานบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ส่งเสริมสนับสนุน การมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจากราชการของของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. ได้ทราบถึงการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ในการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนดตำแหน่งเพื่อบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดสรรอัตรากำลัง ขอบข่าย และการวิเคราะห์ภารกิจแผนอัตรากำลังคนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว

3. ได้ทราบถึงงานการกำหนดการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

4. ได้ทราบผลการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้ช่วยกรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ งานการคัดเลือกศึกษาทุนเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา งานการเตรียมความพร้อมพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

5. ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นข้อมูลในการนำไปแก้ปัญหาในด้านการบริหารงานบุคคลและพัฒนาประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกัน มีศักยภาพในการบริหารสถานศึกษา ประกอบกับการปฏิบัติตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการที่ต้องการผู้นำในการปฏิรูปการศึกษา สามารถนำนโยบายสู่การปฏิบัติปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ต่อไป

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการศึกษา วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 มีกรอบแนวคิดในการทำวิจัยได้มีกำหนดตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม เพื่อเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานวิจัยและเป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบ ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. อายุ
2. เพศ
3. ระดับการศึกษา
4. รายได้
5. สถานภาพ

Kotler & Keller (2016)

ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

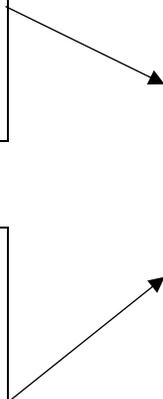
1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การ (Organizing)
3. การนำ (Leading)
4. การควบคุม (Controlling)

Peter F Drucker, 1909-2005

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

1. ด้านคุณภาพของงาน (Quality)
2. ด้านปริมาณงาน (Quantity)
3. ด้านเวลา (Time)
4. ด้านค่าใช้จ่าย

Peterson & Prowman, 1953



1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีช่วงอายุ 25 - 60 ปี ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 แบ่งเป็น จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา 129 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1,274 คน รวมจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งสิ้น 1,403 คน (ที่มาของข้อมูล : <https://www.wongkhongpl.go.th> ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2568)

ทั้งหมด 2 ประเภท ได้แก่

ประเภท	ประชากร	สัดส่วนประชากร (ร้อยละ)	จำนวนตัวอย่าง (311xสัดส่วน)
ผู้บริหารสถานศึกษา	129 คน	0.0919	29
ครูและบุคลากรทางการศึกษา	1,274 คน	0.9080	282
รวม	1,403 คน		311

กลุ่มตัวอย่าง การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 แบ่งเป็นจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา 129 ราย ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1,274 ราย รวมทั้งสิ้น 1,403 คน รวมโดยกำหนดจำนวนตัวอย่างให้มีค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่ม .05 ใช้สูตรการคำนวณตามวิธีของ ยามาเน่ (Taro Yamane)

ค่าตามสูตร

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N คือ แบ่งเป็นจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา 129 ราย ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1,274 ราย ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 รวมทั้งสิ้น 1,403 คน

e ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ระดับความเชื่อมั่น 95% สัดส่วนความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

การวิจัยในครั้งนี้ แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 129 ราย ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1,274 ราย ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 รวมทั้งสิ้น 1,403 คน และในการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความคลาดเคลื่อน 5% และความน่าเชื่อถือได้ 95%

จากสูตรคำนวณค่าได้ดังนี้

$$n = \frac{1,403}{1+(1403)(0.05)^2}$$

$$n = 311 \text{ คน}$$

เพื่อให้การเก็บข้อมูลของแบบสอบถามครอบคลุมสมบูรณ์และเพื่อช่วยลดการคลาดเคลื่อนของจำนวนข้อมูลผู้วิจัยจึงดำเนินการเก็บข้อมูลโดยมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 311 คน ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยการส่งแบบสอบถามออนไลน์แยกตามประเภท ดังนี้

ประเภท	ประชากร	จำนวนตัวอย่าง
ผู้บริหารสถานศึกษา	129 คน	29
ครูและบุคลากรทางการศึกษา	1,274 คน	282
รวม	1,403 คน	311

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยได้ดำเนินการสร้างตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี เอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประชากรศาสตร์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

2. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีสร้างแบบสอบถาม จากตำรา เอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประชากรศาสตร์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 เพื่อนำมาปรับปรุงและสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามตามหลักเกณฑ์ให้ครอบคลุมเนื้อหาโดยศึกษาจากแบบสอบถามและแบบทดสอบต่างๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียง โดยผู้วิจัยได้ตรวจสอบดูความชัดเจนและการสื่อความหมายของภาษา

4. นำแบบสอบถาม (ดูภาคผนวก ข) ที่ปรับปรุงและแก้ไขแล้วนำไปเก็บจริง การวิจัยครั้งนี้ได้สร้างแบบสอบถามขึ้นโดยใช้กรอบแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นฐานในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่จะใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ต่อไป โดยแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Closed Ended Questions) แบ่งออกเป็น 5 ส่วน จำนวน 37 คำถาม และแบบสอบถามคัดกรอง จำนวน 2 คำถาม และข้อเสนอแนะ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้อมูลสถิติเชิงสำรวจที่ได้ใช้เครื่องมือในการทำแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) โดยการกระจายลิงค์ (link) ผ่านช่องทางออนไลน์ต่างๆ ซึ่งผู้ที่จะทำแบบสอบถามจะต้องกรอกข้อมูลด้วยตนเอง แบบสอบถามจะไม่ระบุชื่อ - นามสกุล หรือสิ่งที่สามารถระบุตัวตนได้ โดยจะทำการกระจายลิงค์ (link) ผ่าน Line, Facebook โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 311 ราย ซึ่งเป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง ต่ำกว่า 30 ปี - 50 ปี ขึ้นไป ซึ่งเป็นแบบสอบถามจะเป็นคำถามปลายปิด และปลายเปิด เมื่อได้แบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจะนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูลแล้วนำมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนตุลาคม - พฤศจิกายน 2568

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามครบตามจำนวนแล้ว ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบความถูกต้องของชุดข้อมูล (Editing) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออกแล้วทำการลงรหัส (coding) หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการลงรหัสเรียบร้อยแล้วไปวิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Jamovi เพื่อทำการคำนวณค่าสถิติต่างๆ ที่ใช้ในการวิจัย มีรายละเอียดการวิเคราะห์ ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ สถานสภาพ โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย

เขต 2 ได้แก่ 1. การวางแผน 2. การจัดองค์การ 3. การนำ 4. การควบคุมโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึง น้อย
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	หมายถึง ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	หมายถึง มาก
ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายถึง มากที่สุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ได้แก่ 1. ด้านคุณภาพของงาน 2. ด้านปริมาณงาน 3. ด้านเวลา 4. ด้านค่าใช้จ่าย โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึง น้อย
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	หมายถึง ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	หมายถึง มาก
ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายถึง มากที่สุด

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานในแต่ละข้อ มีสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติการทดสอบแบบ ANOVA เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 แตกต่างกัน ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ เป็นการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) และประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตราวัดอันตรภาค หรือช่วง (Interval)

สมมติฐานที่ข้อที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 แตกต่างกัน ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ที่แตกต่างกัน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ การควบคุม เป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราวัดอันตรภาค หรือช่วง (Interval) โดยสถิติที่ใช้ทดสอบ คือ Multiple Linear Regression และตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตราวัดอันตรภาค หรือช่วง (Interval)

ผลการวิเคราะห์ความสำคัญกับปัจจัยการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

ปัจจัยด้านการวางแผน เฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.79) เมื่อพิจารณาแต่ละหัวข้อพบว่าหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สามารถนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนา โดยผู้บริหารและบุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดทิศทางการพัฒนาอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.77) และหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในองค์กรเพื่อหาจุดอ่อน จุดแข็ง และร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อทราบถึงโอกาสและอุปสรรคในการพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.81)

ปัจจัยด้านบริหารงานบุคคล (ปัจจัยด้านการวางแผน)	ระดับความสำคัญ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
สามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น	4.79	สูง
ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในองค์กรเพื่อหาจุดอ่อน จุดแข็ง และร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อทราบถึงโอกาสและอุปสรรคในการพัฒนาองค์กร	4.81	สูง

สามารถนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนา โดยผู้บริหารและบุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดทิศทางในการพัฒนาอย่างชัดเจน	4.77	สูง
สามารถกำหนด วิสัยทัศน์ ปรัชญา และเป้าหมายของการบริหารงานขององค์กรอย่างชัดเจน	4.80	สูง
ค่าเฉลี่ย	4.79	สูง

ปัจจัยด้านการจัดการองค์การ เฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.78) เมื่อพิจารณาแต่ละหัวข้อพบว่าหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สามารถระดมความคิดของบุคลากรในการให้รายละเอียดหลักที่จะพัฒนาขึ้นมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของวิสัยทัศน์และกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน และสามารถมีความเข้าใจกระบวนการการวางแผนงานและมีการตรวจสอบความสำเร็จด้านผลผลิตและผลลัพธ์ อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.78) และโดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สามารถวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของทางเลือกในแต่ละทางแล้วเปรียบเทียบทางเลือกและตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด และสามารถกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบาย อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.79)

ปัจจัยด้านการจัดการองค์การ	ระดับความสำคัญ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
สามารถระดมความคิดของบุคลากรในการให้รายละเอียดหลักที่จะพัฒนาขึ้นมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของวิสัยทัศน์และกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน	4.78	สูง
สามารถมีความเข้าใจกระบวนการการวางแผนงานและมีการตรวจสอบความสำเร็จด้านผลผลิตและผลลัพธ์	4.78	สูง
สามารถวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของทางเลือกในแต่ละทางแล้วเปรียบเทียบทางเลือกและตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด	4.79	สูง
สามารถกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบาย	4.79	สูง
ค่าเฉลี่ย	4.78	สูง

ปัจจัยด้านการนำเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.80) เมื่อพิจารณาแต่ละหัวข้อพบว่าหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สามารถจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ มีการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ และมีการจัดฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ และสามารถกำหนดให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมระดมความคิดในการดำเนินงานตามแผนงานโดยกำหนดให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามแผนงานตามปฏิทินการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.79) และโดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สามารถกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบโดยแต่งตั้งคณะทำงานอย่างชัดเจนและจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน โดยกำหนดระยะเวลาการดำเนินการตามแผนงานของหน่วยงานอย่างชัดเจน อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.84)

ปัจจัยด้านการนำ	ระดับความสำคัญ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
สามารถจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ มีการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ และมีการจัดฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินการตามแผนกลยุทธ์	4.79	สูง
สามารถกำหนดให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมระดมความคิดในการดำเนินงานตามแผนงานโดยกำหนดให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามแผนงานตามปฏิทินการปฏิบัติงาน	4.79	สูง
สามารถกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบโดยแต่งตั้งคณะทำงานอย่างชัดเจนและจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน โดยกำหนดระยะเวลาการดำเนินการตามแผนงานของหน่วยงานอย่างชัดเจน	4.84	สูง
สามารถดำเนินการจัดเตรียมข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันถูกต้องชัดเจนและครอบคลุมภารกิจของหน่วยงานโดยสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน	4.80	สูง
ค่าเฉลี่ย	4.80	สูง

ปัจจัยด้านการควบคุม เฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.78) เมื่อพิจารณาแต่ละหัวข้อพบว่าหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สามารถติดตามประเมินแผนงานโดยใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้นตามปฏิทิน ที่กำหนดและวิเคราะห์ผลการติดตามการประเมินแผนงานจากการใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้น อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.77) และโดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สามารถแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินแผนงาน

เพื่อกำหนดปฏิทินการประเมินกลยุทธ์ของหน่วยงานและการสร้างเครื่องมือในการประเมินแผนงานให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับภารกิจ อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.79)

ปัจจัยด้านการควบคุม	ระดับความสำคัญ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
สามารถแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินแผนงาน เพื่อกำหนดปฏิทินการประเมินกลยุทธ์ของหน่วยงานและการสร้างเครื่องมือในการประเมินแผนงานให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับภารกิจ	4.79	สูง
สามารถติดตามประเมินแผนงานโดยใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้น ตามปฏิทิน ที่กำหนดและวิเคราะห์ผลการติดตามการประเมินแผนงานจากการใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้น	4.77	สูง
สามารถจัดทำรายงานผลให้ผู้บริหารทราบโดยปรับปรุงแก้ไขแผนงานที่บกพร่องให้ดีขึ้นและติดตามผลการปรับปรุงแก้ไขแผนงาน	4.78	สูง
สามารถกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะและกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ในแต่ละด้านโดยระบุภาพความสำเร็จของงานที่ต้องการเป็นไปตามหลักเกณฑ์	4.78	สูง
ค่าเฉลี่ย	4.78	สูง

ปัจจัยด้านคุณภาพของงาน เฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.80) เมื่อพิจารณาแต่ละหัวข้อพบว่าหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ตรงตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนด อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.79) และโดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง คือ ผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถประเมินคุณภาพของงานตามตัวชี้วัดได้ อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.82)

ปัจจัยด้านคุณภาพของงาน	ระดับความสำคัญ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ตรงตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนด	4.79	สูง
ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความถูกต้องตามระเบียบและได้รับความน่าเชื่อถือ	4.80	สูง
ผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถประเมินคุณภาพของงานตามตัวชี้วัดได้	4.82	สูง

สามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มคุณภาพงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.80	สูง
ค่าเฉลี่ย	4.80	สูง

ปัจจัยด้านปริมาณงาน เฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.78) เมื่อพิจารณาแต่ละหัวข้อพบว่าหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สามารถวางแผนบริหารจัดการกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.79) และโดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สามารถจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.81)

ปัจจัยด้านปริมาณงาน	ระดับความสำคัญ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
สามารถจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.81	สูง
สามารถใช้เทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์ของงานที่เพิ่มมากขึ้น	4.80	สูง
สามารถกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามมาตรฐาน	4.80	สูง
สามารถวางแผนบริหารจัดการกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด	4.79	
ค่าเฉลี่ย	4.78	สูง

ปัจจัยด้านเวลา เฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.81) เมื่อพิจารณาแต่ละหัวข้อพบว่าหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและงานสำเร็จตามกำหนดเวลาทุกครั้ง อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.79) และโดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.84)

ปัจจัยด้านเวลา	ระดับความสำคัญ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา และสอดคล้องตามนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.82	สูง
สามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	4.84	สูง
สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและงานสำเร็จตามกำหนดเวลาทุกครั้ง	4.79	สูง

สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา	4.80	สูง
ค่าเฉลี่ย	4.81	สูง

ปัจจัยด้านค่าใช้จ่าย เฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.78) เมื่อพิจารณาแต่ละหัวข้อพบว่าหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สามารถลดความซ้ำซ้อนของงาน เพื่อช่วยลดทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.75) และโดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สามารถใช้ทรัพยากรเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.81)

ปัจจัยด้านค่าใช้จ่าย	ระดับความสำคัญ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
สามารถวางแผน กำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับการใช้ทรัพยากร	4.78	สูง
สามารถสามารถวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้	4.78	สูง
สามารถลดความซ้ำซ้อนของงาน เพื่อช่วยลดทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.75	สูง
สามารถใช้ทรัพยากรเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด	4.81	สูง
ค่าเฉลี่ย	4.78	สูง

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล ในด้านเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.81) รองลงมาปัจจัยด้านคุณภาพของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.80) และให้ความสำคัญน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.78)

สรุปผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 31.80 รองลงมา มีอายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 และน้อยที่สุดคือ อายุ 20-25 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย โดยมีจำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 เพศหญิงจำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 เพศทางเลื่อม 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 รองลงมาระดับปริญญาตรี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 และระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 15,000-20,000 บาท จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 44.30 รองลงมาได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 และน้อยที่สุดคือรายได้มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4 รองลงมาสถานภาพโสด จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 และสถานภาพหม้าย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 สถานภาพหย่า จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 สถานภาพหย่าร้าง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3

ปัจจัยด้านการวางแผน เฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.79) เมื่อพิจารณาแต่ละหัวข้อพบว่าหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สามารถนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนา โดยผู้บริหารและบุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดทิศทางในการพัฒนาอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.77) และหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในองค์กรเพื่อหาจุดอ่อน จุดแข็ง และร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อทราบถึงโอกาสและอุปสรรคในการพัฒนาองค์กรอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.81)

ปัจจัยด้านการนำเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.80) เมื่อพิจารณาแต่ละหัวข้อพบว่าหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สามารถจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ มีการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ และมีการจัดฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ และสามารถกำหนดให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมระดมความคิดเห็นในการดำเนินงานตามแผนงานโดยกำหนดให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามแผนงานตามปฏิทินการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.79) และโดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สามารถกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบโดยแต่งตั้งคณะทำงานอย่างชัดเจนและจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน โดยกำหนดระยะเวลาการดำเนินการตามแผนงานของหน่วยงานอย่างชัดเจน อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.84) ดังรายละเอียดในตาราง 4.8

ปัจจัยด้านการควบคุม เฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.78) เมื่อพิจารณาแต่ละหัวข้อพบว่าหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สามารถติดตามประเมินแผนงานโดยใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้นตามปฏิทินที่กำหนดและวิเคราะห์ผลการติดตามการประเมินแผนงานจากการใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้น อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.77) และโดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สามารถแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและ

ประเมินแผนงาน เพื่อกำหนดปฏิทินการประเมินกลยุทธ์ของหน่วยงานและการสร้างเครื่องมือในการประเมินแผนงานให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับภารกิจ อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.79)

ปัจจัยด้านคุณภาพของงาน เฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.80) เมื่อพิจารณาแต่ละหัวข้อพบว่าหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ตรงตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนด อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.79) และโดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถประเมินคุณภาพของงานตามตัวชี้วัดได้ อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.82)

ปัจจัยด้านปริมาณงาน เฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.78) เมื่อพิจารณาแต่ละหัวข้อพบว่าหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สามารถวางแผนบริหารจัดการกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.79) และโดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สามารถจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.81) ดังรายละเอียดในตาราง 4.9

ปัจจัยด้านเวลา เฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.81) เมื่อพิจารณาแต่ละหัวข้อพบว่าหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและงานสำเร็จตามกำหนดเวลาทุกครั้ง อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.79) และโดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.84)

ปัจจัยด้านค่าใช้จ่าย เฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.78) เมื่อพิจารณาแต่ละหัวข้อพบว่าหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สามารถลดความซ้ำซ้อนของงาน เพื่อช่วยลดทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.75) และโดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สามารถใช้ทรัพยากรเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.81)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล ในด้านเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.81) รองลงมาปัจจัยด้านคุณภาพของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.80) และให้ความสำคัญน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.78)