

วารสารธรรมเพื่อชีวิต

JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE

ISSN: 2822-048X

<https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>

Original Research Article

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงคอกสิรินธร

Personnel Management of Administrator and School Effectiveness Under Prachuapkhirikhan Secondary Educational Service Area Office

วรญาณัก ยืนนาน^{1*} & ศักดิพันธ์ ต้นวิมลรัตน์²Worayapak Yuennan^{1*}, & Sakdipan Tonwimonrat²

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. วรญาณัก ยืนนาน*

Worayapak Yuennan

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

Department of Educational

Administration, Silpakorn University, Thailand.

Email: nessness2037@gmail.com

2. รศ.ดร.ศักดิพันธ์ ต้นวิมลรัตน์

Asso. Prof. Dr. Sakdipan Tonwimonrat

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Faculty of Education, Silpakorn

University, Thailand.

Email: sakdipan55@gamil.com

คำสำคัญ

การบริหารงานบุคคล; ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

Keywords:

Personnel Management; School Effectiveness

ABSTRACT

The purposes of this research were to identify: 1) the personnel management of administrator under Prachuap Khiri Khan secondary educational service area office, 2) the school effectiveness under Prachuap Khiri Khan secondary educational service area office and 3) the relationship between the personnel management of school administrator and school effectiveness under Prachuap Khiri Khan secondary educational service area office. The sample were 16 schools under Prachuap Khiri Khan secondary educational service area office. There were 42 people providing information. The instrument employed for data collection was a questionnaire about the personnel management of administrator and the school effectiveness. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The research findings were as follows: 1. the personnel management of administrator under Prachuap Khiri Khan secondary educational service area office, as a whole were at the highest level. When considering each aspect, it was found to be at the highest level in 6 aspects and at the high level 1 aspect. The arithmetic mean ranking from the highest to lowest were as follows; 1) workforce planning, 2) promoting professional standards and professional ethics, 3) processing of salary increases, 4) recruitment and appointment, 5) promoting discipline morality and ethics for teachers and educational personnel, 6) development of teachers and personnel in education, operations related to personnel administration must



Article history:

Received: 09/03/2024

Revised: 25/06/2024

Accepted: 12/07/2024

Available online: 26/08/2024

How to Cite:

Yuennan, W. & Tonwimonrat, S. (2024). Personnel Management of Administrator and School Effectiveness Under Prachuapkhirikhan Secondary Educational Service Area Office. *Journal Dhamma for Life*, 30(3), 456-478.

be in accordance with the law and 7) promotion Evaluation of the academic status of teachers and educational personnel. 2. The school effectiveness under under Prachuap Khiri Khan secondary educational service area office, as a whole were at the highest level. When considering each aspect, it was found to be at the highest level in 4 aspects and at the high level 3 aspects. The arithmetic mean ranking from the highest to lowest were as follows; 1) a climate of high expectation, 2) a clear school mission, 3) high time on task, 4) instruction leadership, 5) positive home-school relations, 6) frequent monitoring of student progress and 7) a safe and orderly environment. 3. The relationship between the personnel management of school administrator and school effectiveness under Prachuap Khiri Khan secondary educational service area office as a whole were at .01 level of statistical significance.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ 2) เพื่อทราบประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ 3) เพื่อทราบ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์จำนวน 16 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล 42 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์โดยภาพ รวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบ ว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ด้าน และระดับ มาก 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 3) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 4) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 5) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา 6) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตาม กฎหมายว่าด้วยการนั้น 7) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2. ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน และระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับ ค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านความคาดหวังที่สูง 2) ด้านพันธกิจของ

โรงเรียน มีความชัดเจน 3) ด้านความทุ่มเทเวลาในการทำงาน 4) ด้านภาวะ ผู้นำด้านวิชาการ 5) ด้านความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง 6) ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 7) ด้านสภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย 3. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทนำ

ในปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐและเอกชนหันมาให้ความสำคัญกับการบริหารบุคคล ซึ่งทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ความร่วมมือทางการค้า การลงทุน สภาพสังคมวัฒนธรรม คุณธรรม จริยธรรม การเมือง การปกครอง และการแข่งขันทางด้านนวัตกรรมเทคโนโลยี และเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญและเป็นทรัพยากรที่ต้องให้คุณค่าต่อการทำงาน ทิศทางเพื่อนำพาโรงเรียนไปสู่จุดหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดให้โรงเรียนเป็นนิติบุคคล และกระจายอำนาจการบริหารจัดการการศึกษาไปยังสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558: 49) เพื่อให้สถานศึกษาในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคลตามประกาศของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรูปแบบและแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้สามารถบริหารจัดการในรูปแบบของสถานศึกษานิติบุคคลได้อย่างสมบูรณ์ กลุ่มวิจัยและพัฒนานโยบาย สำนักกนนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลไว้เพื่อให้สถานศึกษาปฏิบัติตาม (กลุ่มวิจัยและพัฒนานโยบาย สำนักกนนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555: 74)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ จัดตั้งขึ้นตามประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ณ วันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2564 ได้กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จำนวน 62 เขต โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วยท้องที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ตั้งอยู่ที่ อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีพื้นที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน จำนวน 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอหัวหิน อำเภอปราณบุรี อำเภอสามร้อยยอด อำเภอกุยบุรี อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ อำเภอทับสะแก อำเภอบางสะพาน และอำเภอบางสะพานน้อยซึ่งในการบริหารงาน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาตามบริบทพื้นที่เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์, 2564) จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ พบปัญหาการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาดังนี้

1. ปัญหาการบริหารงานบุคคล สถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังของสถานศึกษารวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ในบางครั้งการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งนั้นไม่ได้บุคลากรตามที่สถานศึกษาต้องการ เช่น ได้ข้าราชการครูไม่เพียงพอ

ต่อความต้องการของสถานศึกษาหรือได้ไม่ตรงตามความต้องการสาขาวิชาที่ได้ขออัตราค่าลงไป การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้นในยุคที่มีการปรับเปลี่ยนจากขั้นเงินเดือนมาเป็นระบบเปอร์เซ็นต์เงินเดือน บางสถานศึกษาเกิดความขัดแย้งในสถานศึกษาเนื่องจากข้าราชการครูทุกคนปฏิบัติงานเหมือนกันแต่ได้เปอร์เซ็นต์เงินเดือนไม่เท่ากัน การประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการเปลี่ยนแปลงมาใช้ระบบ วPA ซึ่งเป็นการประเมินวิทยฐานะรูปแบบใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษาและไม่ค่อยมีความชำนาญกับระบบ วPA จึงทำให้การดำเนินการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูเกิดความล่าช้า

2. ปัญหาประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านสภาพแวดล้อม ในสถานศึกษาขนาดเล็ก บรรยากาศของสถานศึกษา สถานที่ต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ยังไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หรือกิจกรรมสาธารณประโยชน์เท่าที่ควร ภายในสถานศึกษามีแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ ไม่เพียงพอสำหรับนักเรียน สื่อ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ เช่น คอมพิวเตอร์ มีไม่เพียงพอสำหรับนักเรียนและที่มีอยู่ส่วนใหญ่ก็ไม่สามารถใช้งานได้ ด้านภาวะผู้นำด้านวิชาการ ในสถานศึกษาที่ไม่มีผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ยังขาดวิสัยทัศน์ทางการศึกษา ในการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ขาดทักษะในการบริหารงานวิชาการ ทำให้บริหารงานวิชาการไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนห้องเรียนละ 30 - 45 คน ครูไม่สามารถสอนนักเรียนเป็นรายบุคคลได้อย่างทั่วถึง หากนักเรียนบางคนไม่เข้าใจในเนื้อหาของบทเรียนในขณะที่ครูสอน ครูไม่สามารถไปอธิบายเป็นรายบุคคลทุกคนได้อย่างทั่วถึงในช่วงเวลาเรียน ความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง โรงเรียนที่ผู้ปกครองส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้าง มีกำลังทรัพย์น้อยจะมีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนค่อนข้างน้อย ไม่ค่อยมีส่วนร่วมกับโรงเรียน เช่น การบริจาคเงินหรือของช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมวันเด็ก นอกจากนี้ยังไม่ค่อยมีเวลาในการปรึกษาหารือกับครูประจำชั้นในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้น ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครองค่อนข้างห่างเหิน (ผู้อำนวยการสถานศึกษา, 2564)

จากปัญหาที่ได้นำเสนอมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ว่าอยู่ในระดับใด และมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารให้เกิดประสิทธิผลที่ดีต่อสถานศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

จากสภาพปัญหาและความสำคัญของการวิจัย ดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อทราบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อทราบประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์

กรอบแนวคิดของการวิจัย

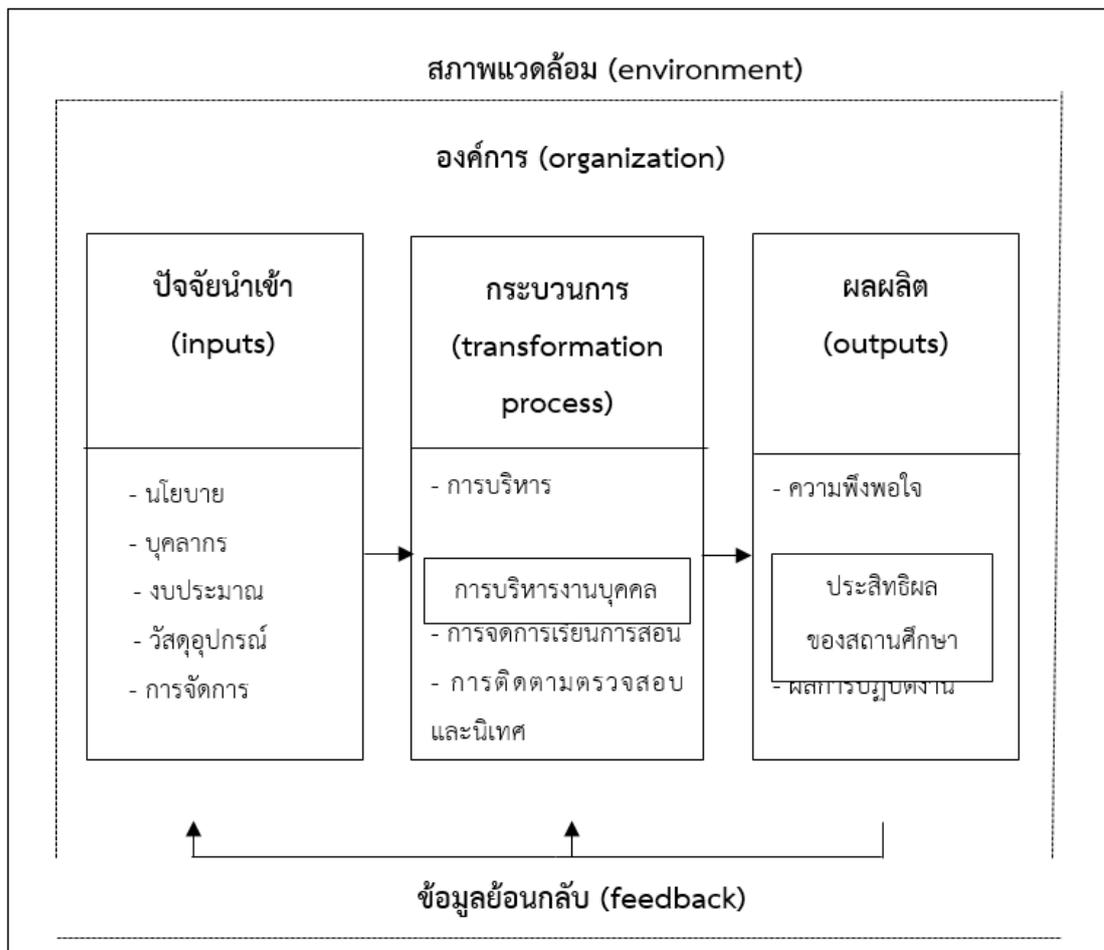
การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเชิงระบบ (system approach) ตามแนวคิดของ ลูเนนเบิร์กและออนสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) มาอธิบายขอบข่ายเชิงมนทัศน์สรุปของการวิจัย บนสมมติฐานที่ว่าสถานศึกษาเป็นองค์การหนึ่งที่มีลักษณะการจัดการเชิงระบบที่แวดล้อมไปด้วยองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายนอก (external environment) เช่น สภาพแวดล้อมทาง เศรษฐกิจ สภาพทางสังคม สภาพทางภูมิศาสตร์ และอื่น ๆ อีกเป็นจำนวนมาก โดยสถานศึกษาจะมีตัวป้อนหรือปัจจัยนำเข้า (inputs) ที่ประกอบไปด้วยบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ โดยปัจจัยนำเข้าทั้งหมดจะถูกนำมาเข้าสู่กระบวนการ (transformation process) ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย การบริหารของผู้บริหาร การเรียนการสอน และการนิเทศ เมื่อปัจจัยนำเข้าได้ถูกนำเข้าสู่กระบวนการของสถานศึกษา ผลที่เกิดขึ้น คือ ผลผลิต (outputs) ซึ่งจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน และบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากนั้นนำผลผลิตที่ได้เป็นข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เพื่อไปปรับปรุงพัฒนาปัจจัยนำเข้าต่อไป (Fred C., 2022: 23-26)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ โดยแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล นักวิชาการได้ให้แนวคิดไว้หลากหลาย เช่น เอ็ดวิน บี ฟลิปโป (Edwin B. Flippo) ได้ให้แนวคิดว่าการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 1) การสรรหาบุคลากร 2) การพัฒนาบุคลากร 3) การจ่ายค่าตอบแทน 4) การรวมพลัง 5) การธำรงรักษา และ 6) การให้พ้นจากงาน (Edwin B. Flippo, 1976: 109-497) เดสเลอร์ (Dessler) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ 5 ประการ คือ 1) การวางแผน 2) การจัดจ้าง 3) การจัดคนเข้าทำงาน 4) การใช้ภาวะผู้นำ 5) การควบคุม (Gary, 1994: 2) กลุ่มวิจัยและพัฒนานโยบายสำนักนันทนนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ให้แนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล โดยมีขอบข่ายงานบุคคล 21 งาน ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 4) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 6) การลาทุกประเภท 7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 8) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 9) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน 10) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ 12) การออกจากราชการ 13) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ 14) การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 16) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ 17) การส่งเสริมมาตรฐาน

วิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 18) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 19) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา 20) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น 21) การพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคลด้านการบริหารงานบุคคล (กลุ่มวิจัยและพัฒนา นโยบาย สำนักนโนบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555: 83-90)

ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงไว้หลายหลายเช่นกัน โดยโดยลูเนนเบิร์กและออนสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) ได้กล่าวว่าประสิทธิผลของสถานศึกษามี 7 ประการด้วยกัน คือ 1) สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย 2) พันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน 3) ภาวะผู้นำด้านวิชาการ 4) ความคาดหวังที่ 5) ความทุ่มเทเวลาในการทำงาน 6) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 7) ความสัมพันธ์เชิงบวกกับ (Fred C. 2022: 308) ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 2013: 299-329) กล่าวว่าสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลต้องวัดจาก 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการ 2) ความพึงพอใจในการทำงาน 3) การขาดงาน 4) อัตราการออกกลางคัน 5) คุณภาพโดยรวม มอทท์ (Mott) (Wayne K. Hoy & Cecil G. Miskel, 2013: 299-329) มีแนวคิดที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลหรือไม่ ไม่สามารถจะพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ได้เพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Paul E. Mott, 1972: 75)

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการบริหารงานบุคคลจากคู่มือการบริหารโรงเรียน ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล ของกลุ่มวิจัยและพัฒนา นโยบาย สำนักนโนบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามแนวคิดของลูเนนเบิร์กและออนสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) มาเป็นขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 1



สภาพแวดล้อม (environment)

แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวความคิดของการวิจัย

(Fred C. Lunenburg and Allan C., 2021, 23-26, 308; กลุ่มวิจัยและพัฒนานโยบาย สำนักนกันนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555: 83-90)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 18 แห่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 16 แห่ง ซึ่งได้จากการเทียบสัดส่วนตารางประมาณการกำหนดขนาดตัวอย่างของดาร์วิน (Darwin) (Hendel, 1980) ประชากรคือสถานศึกษาจำนวน 18 แห่ง เมื่อเทียบสัดส่วนแล้วได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 16 แห่ง โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 3 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา (ผู้อำนวยการ

สถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา) จำนวน 1 คน ครู จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 48 คน ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

ประชากร (สถานศึกษา)	กลุ่มตัวอย่าง (สถานศึกษา)	ผู้ให้ข้อมูล		
		ผู้บริหารฯ (คน)	ครู (คน)	รวม (คน)
18	16	16	32	48

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามคู่มือการบริหารโรงเรียน ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล ของสำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ตามแนวคิดของลูเนนเบิร์กและออสไตน์ (Lunenburg and Ornstein)

แบบสอบถามในตอนแรก มีลักษณะเป็นเลือก ตอบตามที่กำหนดคำตอบไว้ให้ ส่วนแบบสอบถามความคิดเห็นในตอนแรก และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert's rating scale) (Rensis Likert, 1992: 74) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารงานบุคคล/ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารงานบุคคล/ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารงานบุคคล/ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารงานบุคคล/ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารงานบุคคล/ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี จากหนังสือ ตำรา เอกสาร งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล กับประสิทธิผลของสถานศึกษา และแบบสอบถามที่เกี่ยวข้อง นำมาปรับปรุงและสร้างแบบสอบถามขึ้นมาใหม่ ภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 2 ผลที่ได้จากการศึกษาดังกล่าว นำมาสร้างแบบสอบถาม แล้วนำไปปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่อง นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 5 คน โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) เพื่อปรับแก้ไข เพื่อความสมบูรณ์และถูกต้องของเนื้อหา โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item objective congruence) ซึ่งค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 ผู้วิจัยใช้ข้อคำถามทุกข้อ

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 แห่ง โดยกำหนดผู้ตอบแบบสอบถามสถานศึกษาละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครู จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน

ขั้นตอนที่ 4 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1970: 161) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .974

4. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย ศึกษาค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นหลักการ แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ โดยค้นคว้าข้อมูลจากตำรา เอกสารทางวิชาการ วารสาร เว็บไซต์ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ มาจัดทำโครงร่างงานวิจัยตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา นำเสนอโครงร่างงานวิจัยต่อภาควิชาการบริหารการศึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติโครงร่างงานวิจัยจากคณะศึกษาศาสตร์

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานตามโครงการวิจัย นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาดำเนินการพัฒนาเครื่องมือวิจัย เพื่อเก็บข้อมูล ทดลอง ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือวิจัยนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งได้รับการตรวจสอบคุณภาพโดยวิธีการหาความเชื่อมั่นแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ วิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติมาจัดทำรายงานการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการผู้

ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ จากนั้นจัดทำเป็นรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์เพื่อขอ อนุมัติจบการศึกษา

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ใช้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจากสถานศึกษา จำนวน 14 แห่ง แห่งละ 3 ฉบับ รวมทั้งสิ้น 42 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.5 โดยนำข้อมูลที่ได้รับกลับคืนมาจัด ระเบียบข้อมูล ลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ศึกษา และข้อคำถามที่ต้องการทราบในการ วิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (frequency: f) และร้อยละ (percentage: %)

2. การวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลและประสิทธิผลของสถานศึกษา ใช้ค่า มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) โดยพิจารณาค่ามัชฌิมเลข คณิตของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation-coefficient: r_{xy}) โดยใช้เกณฑ์ในการแปลผล 3 ระดับ ดังนี้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.70 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.30 – 0.69 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.01 - 0.29 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ (D.E. Hinkle, et al, 1998)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ประจำบุรีรัมย์

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ผู้บริหารและครู สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูลได้ จำนวน 14 แห่ง คิดเป็นร้อย
ละ 87.5 รวมทั้งสิ้น 42 คน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ใน
การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (frequency: f) และร้อยละ (percentage:
) ดังรายละเอียดตามตารางที่ 6

ตารางที่ 2 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	7	16.67
2) หญิง	35	83.33
รวม	42	100.00
2. อายุ		
1) 20-30 ปี	3	7.14
2) 31-40 ปี	23	54.72
3) 41-50 ปี	13	30.95
4) 51-60 ปี	3	7.14
รวม	42	100.00
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
1) ปริญญาตรี	15	35.71
2) ปริญญาโท	27	64.29
รวม	42	100.00
4. ตำแหน่งปัจจุบัน		

1) ผู้บริหารสถานศึกษา	14	33.33
2) ครู	28	66.67
รวม	42	100.00
5. ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
1) 1-10 ปี	18	42.86
2) 11-20 ปี	18	42.86
3) 21-30 ปี	2	4.76
4) มากกว่า 30 ปี	4	9.52
รวม	42	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 และเพศชายจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 54.72 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 30.95 อายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14 และอายุระหว่าง 20-30 ปี กับอายุระหว่าง 51-60 ปี มีจำนวนเท่ากัน คือ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14 ตามลำดับ ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 64.29 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 35.71 ตามลำดับ ตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน มากที่สุดคือ ประสบการณ์ระหว่าง 1-10 ปี และประสบการณ์ระหว่าง 11-20 ปี มีจำนวนเท่ากัน คือ 18 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 รองลงมา คือ ประสบการณ์มากกว่า 30 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 9.52 และประสบการณ์ระหว่าง 21-30 จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.76 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

การวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เพื่อตอบคำถามของการวิจัยข้อที่ 1 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับใด ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ทั้งในภาพรวมและจำแนกตามรายด้านของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 42 คน ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูลได้ จำนวน 14 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 87.5 จากนั้นนำค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: \bar{X})

ของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ที่กำหนดไว้

ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศัรชัันต์ โดยภาพรวม (X_{tot})

(n = 42)

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร	ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
1. การวางแผนอัตรากำลัง (X_1)	4.82	0.39	มากที่สุด
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (X_2)	4.61	0.48	มากที่สุด
3. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน (X_3)	4.65	0.45	มากที่สุด
4. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (X_4)	4.47	0.35	มาก
5. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ (X_5)	4.67	0.40	มากที่สุด
6. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (X_6)	4.58	0.54	มากที่สุด
7. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น (X_7)	4.57	0.49	มากที่สุด
รวม (X_{tot})	4.66	0.38	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศัรชัันต์ โดยภาพรวม (X_{tot}) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.66$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ด้านและระดับมาก 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ การวางแผนอัตรากำลัง มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\bar{x} = 4.82$, S.D. = 0.39) รองลงมา คือ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.67$, S.D. = 0.40) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{x} = 4.65$, S.D. = 0.45) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{x} = 4.61$, S.D. = 0.48) การส่งเสริมวินัย

คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 4.58$, S.D. = 0.54) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น ($\bar{x} = 4.57$, S.D. = 0.49) และการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.35) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.35 – 0.54 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์

การวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เพื่อตอบคำถามของการวิจัยข้อที่ 2 ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับใด ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่า มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: \bar{x}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ทั้งในภาพรวมและจำแนกตามรายด้านของประสิทธิผลของสถานศึกษา จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 42 คน ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูลได้ จำนวน 14 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 87.5 จากนั้นนำค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: \bar{x}) ของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ที่กำหนดไว้ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม (Y_{tot})

(n = 42)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
1. ด้านสภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย (Y_1)	4.41	0.59	มาก
2. ด้านพันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน (Y_2)	4.52	0.56	มากที่สุด
3. ด้านภาวะผู้นำด้านวิชาการ (Y_3)	4.52	0.53	มากที่สุด
4. ด้านความคาดหวังที่สูง (Y_4)	4.53	0.47	มากที่สุด
5. ด้านความทุ่มเทเวลาในการทำงาน (Y_5)	4.52	0.45	มากที่สุด
6. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	4.48	0.49	มาก

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
(Y ₆)			
7. ด้านความสัมพันธ์เชิงบวก กับผู้ปกครอง (Y ₇)	4.49	0.48	มาก
รวม (Y _{tot})	4.49	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม (Y_{tot}) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน มาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความคาดหวังที่สูง มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.47) รองลงมา คือ ด้านความคาดหวังที่สูง ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.57) ด้านพันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน ($\bar{x} = 4.52$, S.D. = 0.56) ด้านความทุ่มเทเวลาในการทำงาน ($\bar{x} = 4.52$, S.D. = 0.45) ด้านภาวะผู้นำด้านวิชาการ ($\bar{x} = 4.52$, S.D. = 0.43) ด้านความทุ่มเทเวลาในการทำงาน ($\bar{x} = 4.52$, S.D. = 0.54) ด้านความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.48) ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.49) และด้านสภาพแวดล้อม เป็นระเบียบและปลอดภัย มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.47 – 0.59 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมโดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation-coefficient: r_{xy}) ดังรายละเอียดตามตารางที่ 5

1. ตัวแปรต้น (X_{tot}) คือ ตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร

X₁ การวางแผนอัตรากำลัง

X₂ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

X₃ การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

X₄ การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

X₅ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

X₆ การส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

X₇ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

2. ตัวแปรตาม (Y_{tot}) คือ ตัวแปรเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

Y₁ สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย

Y₂ พันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน

Y₃ ภาวะผู้นำด้านวิชาการ

Y₄ ความคาดหวังที่สูง

Y₅ ความทุ่มเทเวลาในการทำงาน

Y₆ การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

Y₇ ความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์

(n = 42)

ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y _{tot}
X ₁	.538**	.546**	.502**	.384*	.117*	.364*	0.230	.465**
X ₂	.747**	.893**	.854**	.808**	.874**	.720**	.578**	.854**
X ₃	.788**	.907**	.864**	.833**	.773**	.807**	.597**	.871**
X ₄	.591**	.712**	.677**	.697**	.620**	.729**	.621**	.723**
X ₅	.735**	.870**	.807**	.811**	.757**	.800**	.689**	.853**
X ₆	.782**	.941**	.896**	.904**	.826**	.814**	.654**	.908**
X ₇	.857**	.872**	.801**	.769**	.755**	.832**	.586**	.858**
X _{tot}	.465**	.854**	.871**	.308**	.723**	.853**	.908**	.858**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร (X_{tot}) กับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวม (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายตามกันอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .858^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ภาพรวม (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y_1 - Y_7) ทุกด้าน ซึ่งมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายตามกัน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง (Y_7) มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r = .908^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำด้านวิชาการ (Y_3) มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r = .871^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านพันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน (Y_2) มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r = .854^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Y_6) มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r = .853^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความทุ่มเทเวลาในการทำงาน (Y_5) มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r = .723^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านสภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย (Y_1) มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .465^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และด้านความคาดหวังที่สูง (Y_4) มีความสัมพันธ์กันอยู่ใน ระดับปานกลาง ($r = .308^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ

นอกจากนี้ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวม (Y_{tot}) ยังมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ด้าน (X_1 - X_7) ทุกด้าน ซึ่งมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายตามกันโดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (X_6) มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r = .908^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน (X_3) มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r = .871^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย (X_7) มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r = .858^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (X_2) มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r = .854^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ (X_5) มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r = .853^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (X_4) มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r = .723^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการวางแผนอัตรากำลัง (X_1) มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .465^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารรายด้าน (X_1 - X_7) กับประสิทธิผลของสถานศึกษารายด้าน (Y_1 - Y_7) เป็นคู่ พบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย (X_7) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Y_6) มากที่สุด มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .908^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการวางแผนอัตรากำลัง (X_1) มี

ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านสภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย (Y_1) น้อยที่สุด มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .465^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศัรชัชนัศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศัรชัชนัศอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการบริหารสถานศึกษาและมีส่วนช่วยให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จและเติบโตได้ในยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศัรชัชนัศนั้นได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ในการบริหารสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลจะช่วยพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญเติบโต เพราะการบริหารงานบุคคลเป็นสื่อกลางในการประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศัรชัชนัศ มีการวางแผนอัตรากำลัง ของสถานศึกษา ดำเนินการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ได้รับการบรรจุและเข้ารับราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วย ส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู ประชุมข้าราชการครูเพื่อทำความเข้าใจในหลักเกณฑ์และการให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาข้าราชการครูให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัยมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพควบคุม ดูแล และส่งเสริมข้าราชการครูให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ส่งเสริมวินัย คุณธรรม และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศัรชัชนัศ ยังเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูในสถานศึกษาดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนพัชฌ์ ฉิดจันทร์ ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาดา สารมัย ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสิวรรณ ไชยกุล ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศัรชัชนัศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ควรจัดกิจกรรมหรือการอบรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาทำงานส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมินวิทยฐานะให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น
2. จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ควรสนับสนุนให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนให้มีความปลอดภัยยิ่งขึ้น รวมทั้งสนับสนุนอุปกรณ์การศึกษาต่าง ๆ ให้เพียงพอต่อความต้องการของนักเรียน
3. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จึงควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลเป็นสิ่งแรก เนื่องจากการบริหารบุคคลเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินงาน ๆ ในการบริหารจัดการสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
3. ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

สรุป

ผลการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ด้าน และระดับมาก 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 3) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 4) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 5) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 6) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น 7) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา 2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน
และระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านความคาดหวังที่สูง 2) ด้าน
พันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน 3) ด้านความทุ่มเทเวลาในการทำงาน 4) ด้านภาวะผู้นำด้านวิชาการ 5) ด้าน
ความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง 6) ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 7) ด้านสภาพแวดล้อมเป็น
ระเบียบและปลอดภัย 3. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเพราะได้รับความ อนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ดร. ศักดิ์พันธ์ตัน
วิมลรัตน์อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์
ดร.นุชนรา รัตนศิริระประภา อาจารย์ที่ ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ดร. มัทนา วัฒนอมศักดิ์ประธานกรรมการ
และ รองศาสตราจารย์ดร. พรศักดิ์สุจริตรัักษ์ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะ และ
ตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ จนเสร็จสมบูรณ์และคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน

คำชี้แจงที่มาของข้อมูล

บทความถูกเขียนขึ้นจากเนื้อหารายงานการวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งได้ย่อเพื่อให้
เหมาะสมกับการเผยแพร่ในรูปแบบวารสาร

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มวิจัยและพัฒนานโยบาย สำนักกนนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กลุ่มวิจัยและพัฒนานโยบาย สำนักกนนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล. (2564). *แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2564*. เข้าถึงเมื่อ 25 ตุลาคม 2564, เข้าถึงได้จาก <http://www.sesaopkn.go.th/sesaopk/img/file/65b31b35d f9b2.pdf>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). *โครงการปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียน (พ.ศ.2557 -2560) สะท้อนปัญหาและทางออก ตอบโจทย์ปฏิรูปการศึกษาไทย*. กรุงเทพมหานคร: เซ็นจูรี.
- สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา. (2564). *ผู้อำนวยการสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล*. 30 ตุลาคม 2564.
- D.E. Hinkle, W. William, and G.J. Stephen. (1998). *Applied Statistics for the Behavior Sciences*. 4th ed. New York: Houghton Mifflin.
- Edwin B. Flippo. (1976). *Principles Personnel Management*. New York: McGraw-Hill.
- Fred C. Lunenburg & Allen C. Ornstein. (2022). *Educational Administration: Concepts and Practices*. 7th ed. CA: Wadsworth Cengage Learning.
- Gary, Dessler. (1994). *Human Resource Management*. 6th ed. Singapore: Prentice Hall Internation.
- Hendel, Drawin. (1980). Measurement and dimensionality of mathematics anxiety. *Journal of Counseling Psychology*, 27(2), 138–149.
- L.J. Cronbach. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. 3rd ed. New York : Harper & Row.
- Paul E. Mott. (1972). *The Characteristics of Effective Organization*. New York: Harper and Row.

Rensis Likert. (1992). *New Pattern of Management*. New York: McGraw – Hill Book.

Wayne K. Hoy & Cecil G. Miskel, (2013). *Educational Administration: Theory Research and Practice*. 9th ed. New York: Mc Graw-Hill.