



การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาประจำบศรีขันธ



โดย
นางสาววรรณภักค ยืนนาน

วิทยานิพนธนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงคอกสิรินธร



โดย
นางสาววรรณภักดิ์ ยืนนาน

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผนก ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

PERSONNEL MANAGEMENT OF ADMINISTRATOR AND SCHOOL
EFFECTIVENESS UNDER PRACHUAPKHIRIKHAN SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE



By
MISS Worayapak YUENNAN

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Education EDUCATIONAL ADMINISTRATION

Department of Educational Administration

Silpakorn University

Academic Year 2023

Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงคอกะรัง
โดย นางสาวรณภักดิ์ ยืนนาน
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโท
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร. สงวน อินทร์รักษ์
รองศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริประภา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(ศาสตราจารย์ ดร. คณิต เขียววิชัย)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. มัทนา วัฒนอมศักดิ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร. สงวน อินทร์รักษ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริประภา)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(รองศาสตราจารย์ ดร. พรศักดิ์ สุจริตรักษ์)

620620024 : การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโทบัณฑิต

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล, ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

นางสาว วรณภักดิ์ ยืนนาน: การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดศรีสะเกษ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดศรีสะเกษ 2) เพื่อทราบประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดศรีสะเกษ 3) เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดศรีสะเกษ กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 16 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล 42 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ด้าน และระดับมาก 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) การวางแผนอัตราค่าจ้าง 2) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 3) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 4) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 5) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 6) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น 7) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน และระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านความคาดหวังที่สูง 2) ด้านพันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน 3) ด้านความทุ่มเทเวลาในการทำงาน 4) ด้านภาวะผู้นำด้านวิชาการ 5) ด้านความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง 6) ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 7) ด้านสภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย

3. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดศรีสะเกษ มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

620620024 : Major EDUCATIONAL ADMINISTRATION

Keyword : personnel management, school effectiveness

MISS Worayapak YUENNAN : PERSONNEL MANAGEMENT OF ADMINISTRATOR AND SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER PRACHUAPKHIRIKHAN SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE Thesis advisor : Associate Professor Sakdipan Tonwimonrat, Ph.D.

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 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.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปทุมธานี สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเพราะได้รับความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.นุชนรา รัตนศิริประภา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร. มัทนา วัฒนอมศักดิ์ ประธานกรรมการ และ รองศาสตราจารย์ ดร. พรศักดิ์ สุจริตรักษ์ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนเสร็จสมบูรณ์และคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุน และให้กำลังใจด้วยดีเสมอมาผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร. สมชัย สิ้นแท้ ดร. ประสงค์ กลิ่นบรม ดร. มานิตย์ สีสง่า นายวารกรณ์ นาถมทอง และนายธนะชน ทัศนะเกตุ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย โดยให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ให้มีคุณภาพ

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี ที่ให้ความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อการวิจัย และให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ของการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณ คุณแม่กตिका พรหมรักษ์ ผู้ให้ทุกสิ่งที่ดีงามและให้กำลังใจ อย่างดียิ่งแก่ลูกเสมอมา นางสาวณัชชา คุ่มเงินและนายรุจิกร ตูลาธาร ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยเสมอมาคุณค่าและประโยชน์ที่ได้จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเพื่อทดแทนพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ผู้มีพระคุณและกัลยาณมิตรทุกท่านที่ได้ให้ความรัก ความเมตตา ความรู้คำแนะนำกำลังใจ และมิตรภาพอันงดงามตลอดระยะเวลาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

วรญาภัค ยืนนาน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
ปัญหาของการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
คำถามของการวิจัย.....	6
สมมติฐานของการวิจัย.....	7
ขอบข่ายเชิงมโนทัศน์สรุป.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	11
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	13
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	14
การบริหารงานบุคคล.....	14
ความหมายของการบริหารงานบุคคล.....	14
ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล.....	18
วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล.....	19
หลักการบริหารงานบุคคล.....	20
กระบวนการบริหารงานบุคคล.....	23

ขอข่ายการบริหารงานบุคคล	24
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	34
ประสิทธิผลของโรงเรียน	39
ความหมายของประสิทธิผล.....	39
ความสำคัญของประสิทธิผล	41
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล	43
ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบศรีจันทร์.....	47
ข้อมูลสถานศึกษา.....	47
ข้อมูลนักเรียน	48
ข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	49
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	50
งานวิจัยในประเทศ.....	50
งานวิจัยต่างประเทศ.....	58
บทที่ 3 การดำเนินงานวิจัย	61
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	61
ระเบียบวิธีการวิจัย	62
แผนแบบการวิจัย	62
ประชากร	63
กลุ่มตัวอย่าง.....	63
ผู้ให้ข้อมูล.....	63
ตัวแปรที่ศึกษา	64
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	67
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ	68
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	68

การวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	69
สรุป.....	71
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	72
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	72
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์	74
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์	87
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์.....	99
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	102
สรุปผลการวิจัย.....	103
การอภิปรายผล	104
ข้อเสนอแนะ	108
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	108
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	109
รายการอ้างอิง	110
ภาคผนวก.....	116
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย และรายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจ เครื่องมือวิจัย.....	117
ภาคผนวก ข ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย (IOC).....	120
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย และรายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการ ทดลองเครื่องมือวิจัย.....	132
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	135

ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และรายชื่อสถานศึกษากลุ่ม
 ตัวอย่าง 140

ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย..... 143

ประวัติผู้เขียน..... 156



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 จำนวนสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศรียัชนี จำแนกตามอำเภอ.....	47
ตารางที่ 2 จำนวนสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศรียัชนี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา.....	48
ตารางที่ 3 จำนวนนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศรียัชนี จำแนกตามระดับชั้นและจำนวนห้องเรียน.....	48
ตารางที่ 4 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจำวงศรียัชนี จำแนกตามตำแหน่งและอำเภอ.....	49
ตารางที่ 5 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล.....	63
ตารางที่ 6 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	73
ตารางที่ 7 คำน้ชฌมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศรียัชนี โดยภาพรวม (X_{tot}).....	75
ตารางที่ 8 คำน้ชฌมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศรียัชนี ด้านการวางแผนอ้ตราค่าลั้ง (X_1)....	76
ตารางที่ 9 คำน้ชฌมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศรียัชนี ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (X_2)	78
ตารางที่ 10 คำน้ชฌมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศรียัชนี ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อน ขั้นเงินเดือน (X_3).....	80
ตารางที่ 11 คำน้ชฌมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศรียัชนี ด้านการส่งเสริมการประเมิน วิทย ฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (X_4).....	81

ตารางที่ 12	คำมีชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและ จรรยาบรรณวิชาชีพ (X_5)	83
ตารางที่ 13	คำมีชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรม และ จริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (X_6).....	84
ตารางที่ 14	คำมีชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย ว่าด้วย การนั้น (X_7)	86
ตารางที่ 15	คำมีชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม (Y_{tot}).....	88
ตารางที่ 16	คำมีชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ด้านสภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและ ปลอดภัย (Y_1).....	89
ตารางที่ 17	คำมีชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ด้านพันธกิจของสถานศึกษา มีความ ชัดเจน (Y_2).....	91
ตารางที่ 18	คำมีชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ด้านภาวะผู้นำด้านวิชาการ (Y_3).....	92
ตารางที่ 19	คำมีชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ด้านความคาดหวังที่สูง (Y_4)	93
ตารางที่ 20	คำมีชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ด้านความทุ่มเทเวลา ในการทำงาน (Y_5).....	95
ตารางที่ 21	คำมีชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า ของ นักเรียน (Y_6).....	96

ตารางที่ 22 คำมีชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวชิรธานี ด้านความสัมพันธ์เชิงบวก กับ
 ผู้ปกครอง (Y₇)..... 97

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผล
 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวชิรธานี..... 100



บทที่ 1 บทนำ

ในปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐและเอกชนหันมาให้ความสำคัญกับการบริหารบุคคล ซึ่งทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ความร่วมมือทางการค้า การลงทุน สภาพสังคมวัฒนธรรม คุณธรรม จริยธรรม การเมือง การปกครอง และการแข่งขันทางด้านนวัตกรรมเทคโนโลยี และเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญและเป็นทรัพยากรที่ต้องให้คุณค่าต่อการทำงาน เพราะเชื่อว่าองค์กรจะสามารถพัฒนาไปได้อาศัยความร่วมมือของคนในองค์กร หากผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้วผลการปฏิบัติงานย่อมมีประสิทธิภาพที่ดีไปด้วย องค์กรจึงต้องมีการพัฒนาคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ การพัฒนาการบริหารงานบุคคล จึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญของการบริหารจัดการองค์การ ที่พัฒนาคู่ขนานไปพร้อมกันทั้งองค์กรเพื่อเพิ่มความเติบโตให้กับองค์กร ขณะที่ประเทศไทยมีข้อจำกัดของปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์เกือบทุกด้านและจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา นับเป็นจังหวะเวลาที่ทำทนายอย่างมากที่ประเทศไทยต้องปรับตัวอย่างจริงจัง โดยจะต้องเร่งพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมให้เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้านเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยท่ามกลางการแข่งขันของโลกที่รุนแรงมากขึ้น แต่ประเทศไทยยังคงมีข้อจำกัดหลายด้าน ทั้งคุณภาพของคนไทยที่ยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ สภาพแรงงานส่วนใหญ่มีปัญหาทั้งในเรื่องขององค์ความรู้ ทักษะและทัศนคติ สังคมขาดคุณภาพและมีความเหลื่อมล้ำสูงที่เป็นปัจจัยขัดขวางต่อการยกระดับศักยภาพจึงเป็นที่ตระหนักร่วมกันของทุกภาคส่วนว่าการพัฒนาประเทศไทยสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่นคั่ง และยั่งยืนในระยะยาวได้นั้นประเทศต้องเร่งพัฒนาปัจจัยพื้นฐานในทุกด้าน รวบรวมการพัฒนาคนในภาพรวมให้เป็นคนที่สมบูรณ์ในทุกช่วงวัยที่สามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นสภาพแวดล้อมการค้าดำเนินชีวิตได้อย่างดี จึงกล่าวได้ว่าคนเป็นเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้เพราะการที่องค์กรหนึ่งๆจะบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จนั้นจะต้องอาศัยบุคลากรที่มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กร กล่าวคือ บุคลากรจะต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นและยังต้องมีความร่วมมือร่วมใจและทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ¹ (กมลพรรณ พิงด้วง 2560)

¹ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ.2560-2564” 29 ธันวาคม 2559.

การศึกษาจึงมีความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรือง ดังนั้นการที่จะพัฒนาประเทศชาติต้องพัฒนาประชาชนโดยให้การศึกษาเพื่อให้คนในชาติมีคุณภาพตามที่ต้องการ การจัดการศึกษาจึงต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม องค์กรหลักที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษา ต้องมีประสิทธิผลในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จคือคุณภาพการศึกษา ประสิทธิผลมีความสำคัญอย่างยิ่งในศาสตร์ทางการบริหารงานและองค์กร นับว่าเป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใดองค์กรจะอยู่รอดและมีความมั่นคงหรือไม่จะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลขององค์กร การบรรลุถึงประสิทธิผลจึงเป็นที่ปรารถนาของทุกองค์กร²

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นกฎหมายแม่บทในการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ มีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น มีมาตรฐานและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษากำหนดให้ยึดหลักการมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ การมีส่วนร่วมและให้กระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ดังนั้นพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นกฎหมายที่จัดระเบียบบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้มีบทบัญญัติให้เป็นไปตามหลักการที่กำหนด โดยบัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการแบ่งการบริหารราชการเป็นส่วนกลางเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคล และยังกำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเฉพาะที่เป็นสถานศึกษามีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยมีเป้าหมายให้สถานศึกษามีความคล่องตัวและมีอิสระในด้านวิชาการ งบประมาณ งานบุคคล และบริหารทั่วไป จากบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวข้างต้นกระทรวงศึกษาธิการได้ออกระเบียบว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2546 กำหนดให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการและปฏิบัติหน้าที่ได้ตามขอบเขตที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังได้มีการออกกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจทางการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 กำหนดให้ปลัดกระทรวงหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้น

² อารมณ์ อ่อนคง, **ประสิทธิผล**, เข้าถึงเมื่อ 5 พฤษภาคม 2564, เข้าถึงได้จาก http://aporn123.blogspot.com/2013/06/blog-post_28.html

พื้นฐาน พิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจและการจัดการศึกษาในแต่ละด้านไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตนแล้วแต่กรณี สถานศึกษาต่างๆ ยังไม่ประสบผลสำเร็จในการเป็นสถานศึกษานิติบุคคลเต็มรูปแบบ ส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบปัญหาและอุปสรรคหลายประการ โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติมเป็นกฎหมายหลักทำให้สถานศึกษามีข้อจำกัดด้านการบริหารงานบุคคลส่งต่อการบริหารจัดการ เป็นเหตุให้ไม่มีความคล่องตัวและเกิดความล่าช้า ไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลได้ตามเจตนารมณ์การเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษา³โรงเรียนถือเป็นองค์กรหนึ่งในระบบสังคม การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็น เพื่อดูความแตกต่างระหว่างความคาดหวังหรือเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน การจะประเมินว่าโรงเรียนใดประสบผลสำเร็จหรือไม่จึงควรเปรียบเทียบระหว่างวัตถุประสงค์ของโรงเรียนกับผลการดำเนินงานนั้น ๆ ดังนั้นโรงเรียนจะมีประสิทธิผลถ้าผลการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่ตั้งไว้บรรลุตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมายที่ตั้งไว้⁴ ซึ่งลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) ได้ให้แนวคิดว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลต้องวัดจาก 1) สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย 2) พันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน 3) ภาวะผู้นำด้านวิชาการ 4) ความคาดหวังที่สูง 5) ความทุ่มเทเวลาในการทำงาน 6) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 7) ความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลนั้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะเป็นผู้ที่ตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ⁵

³ กระทรวงศึกษาธิการ, **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล** (กรุงเทพมหานคร: บริษัทจุดทองคำ, 2550), 73.

⁴ วีรพงษ์ ไชยหงส์, **ประสิทธิผลของโรงเรียน**, เข้าถึงเมื่อ 25 ตุลาคม 2564, เข้าถึงได้จาก http://drweerapong.blogspot.com/2015/02/blog-post_59.html

⁵ Fred C. Lunenburg and Allen C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 7thed. (CA: Wadsworth Cengage Learning, 2021), 308.

ปัญหาของการวิจัย

ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในการบริหารงานเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีความซับซ้อน และมีทิศทางที่ไม่แน่นอน ทำให้ผู้บริหารต้องมีข้อมูลและความเข้าใจต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น สามารถประเมินผลกระทบเพื่อกำหนดเป้าหมาย ทิศทางเพื่อนำพาโรงเรียนไปสู่จุดหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดให้โรงเรียนเป็นนิติบุคคล และกระจายอำนาจการบริหารจัดการการศึกษาไปยังสถานศึกษา⁶ เพื่อให้สถานศึกษาในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล ตามประกาศของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรูปแบบและแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้สามารถบริหารจัดการในรูปแบบของสถานศึกษานิติบุคคลได้อย่างสมบูรณ์ กลุ่มวิจัยและพัฒนานโยบาย สำนักกนนโยบาย และแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลไว้เพื่อให้สถานศึกษาปฏิบัติตาม⁷

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ณ วันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2564 ได้กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จำนวน 62 เขต โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ประกอบด้วย ท้องที่จังหวัดประจำบุรีรัมย์ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ตั้งอยู่ที่ อำเภอเมืองประจำบุรีรัมย์ เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีพื้นที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอหัวหิน อำเภอปราณบุรี อำเภอสามร้อยยอด อำเภอกุยบุรี อำเภอเมืองประจำบุรีรัมย์ อำเภอทับสะแก อำเภอบางสะพาน และอำเภอบางสะพานน้อย ซึ่งในการบริหารงานโดยกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาตามบริบท

⁶ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, **โครงการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียน (พ.ศ.2557 - 2560) สะท้อนปัญหาและทางออก ตอบโจทย์ปฏิรูปการศึกษาไทย** (กรุงเทพมหานคร: เซ็นจูรี่, 2558), 49.

⁷ กลุ่มวิจัยและพัฒนานโยบาย สำนักกนนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **คู่มือการบริหารโรงเรียน ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล** (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2555), 74.

พื้นที่เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ^๘ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ประจวบคีรีขันธ์ พบปัญหาการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาดังนี้

1. ปัญหาการบริหารงานบุคคล สถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังของสถานศึกษารวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ในบางครั้งการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งนั้นไม่ได้บุคลากรตามที่สถานศึกษาต้องการ เช่น ได้ข้าราชการครูไม่เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษาหรือได้ไม่ตรงตามความต้องการสาขาวิชาที่ได้ขออัตรากำลังไป การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้นในยุคที่มีการปรับเปลี่ยนจากขั้นเงินเดือนมาเป็นระบบเปอร์เซ็นต์เงินเดือน บางสถานศึกษาเกิดความขัดแย้งในสถานศึกษาเนื่องจากข้าราชการครูทุกคนปฏิบัติงานเหมือนกันแต่ได้เปอร์เซ็นต์เงินเดือนไม่เท่ากัน การประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการเปลี่ยนแปลงมาใช้ระบบ วPA ซึ่งเป็นการประเมินวิทยฐานะรูปแบบใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษาและไม่ค่อยมีความชำนาญกับระบบ วPA จึงทำให้การดำเนินการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูเกิดความล่าช้า

2. ปัญหาประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านสภาพแวดล้อม ในสถานศึกษาขนาดเล็กบรรยากาศของสถานศึกษา สถานที่ต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ยังไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนหรือกิจกรรมสาธารณประโยชน์เท่าที่ควร ภายในสถานศึกษามีแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ ไม่เพียงพอสำหรับนักเรียน สื่อ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ เช่น คอมพิวเตอร์ มีไม่เพียงพอสำหรับนักเรียนและที่มีอยู่ส่วนใหญ่อีกไม่สามารถใช้งานได้ ด้านภาวะผู้นำด้านวิชาการ ในสถานศึกษาที่ไม่มีผู้อำนวยการสถานศึกษาครูที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ยังขาดวิสัยทัศน์ทางการศึกษา ในการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ขาดทักษะในการบริหารงานวิชาการทำให้บริหารงานวิชาการไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนห้องเรียนละ 30 - 45 คน ครูไม่สามารถสอนนักเรียนเป็นรายบุคคลได้อย่างทั่วถึง หากนักเรียนบางคนไม่เข้าใจในเนื้อหาของบทเรียนในขณะที่ครูสอน ครูไม่สามารถไปอธิบายเป็นรายบุคคลทุกคนได้อย่างทั่วถึงในชั่วโมงเรียน ความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง โรงเรียนที่ผู้ปกครองส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้าง มีกำลังทรัพย์น้อยจะมีส่วนร่วม

^๘ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์, แผนปฏิบัติงานประจำปี
ง บ ป ร ะ ม า ณ 2564, เข้า ถึง เมื่อ 25 ตุลาคม 2564, เข้า ถึง ได้ จาก
<http://www.sesaopkn.go.th/sesaopk/img/file/65b31b35df9b2.pdf>

ในการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนค่อนข้างน้อย ไม่ค่อยมีส่วนร่วมร่วมกับโรงเรียน เช่น การบริจาคเงินหรือของขวัญในการจัดกิจกรรมวันเด็ก นอกจากนี้ยังไม่ค่อยมีเวลาในการปรึกษาหารือกับครูประจำชั้นในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้น ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครองค่อนข้างห่างเหิน⁹

จากปัญหาที่ได้นำเสนอมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ ว่าอยู่ในระดับใด และมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ด้านการบริหารงานของผู้บริหารให้เกิดประสิทธิผลที่ดีต่อสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากสภาพปัญหาและความสำคัญของการวิจัย ดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนด วัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อทราบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อทราบประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

คำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และเป็นแนวทางในการหาคำตอบ ผู้วิจัยจึงกำหนดข้อคำถามของการวิจัยดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับใด

⁹ สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา, ผู้อำนวยการสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์, 30 ตุลาคม 2564.

3. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีรีชนันท์ สัมพันธ์กันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยและเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัยไว้ ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีรีชนันท์ อยู่ในระดับปานกลาง
2. ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีรีชนันท์ อยู่ในระดับปานกลาง
3. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีรีชนันท์ มีความสัมพันธ์กัน

ขอบข่ายเชิงมนทัศน์สรุป

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีรีชนันท์ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเชิงระบบ (system approach) ตามแนวคิดของ ลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) มาอธิบายขอบข่ายเชิงมนทัศน์สรุปของการวิจัย บนสมมติฐานที่ว่าสถานศึกษาเป็นองค์การหนึ่งมีลักษณะการจัดการเชิงระบบที่แวดล้อมไปด้วยองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายนอก (external environment) เช่น สภาพแวดล้อมทาง เศรษฐกิจ สภาพทางสังคม สภาพทางภูมิศาสตร์ และอื่นๆอีกเป็นจำนวนมาก โดยสถานศึกษาจะมีตัวป้อนหรือปัจจัยนำเข้า (inputs) ที่ประกอบไปด้วย บุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์และการจัดการ โดยปัจจัยนำเข้าทั้งหมดจะถูกนำมาเข้าสู่กระบวนการ (transformation process) ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย การบริหารของผู้บริหาร การเรียนการสอน และการนิเทศ เมื่อปัจจัยนำเข้าได้ถูกนำเข้าสู่กระบวนการของสถานศึกษา ผลที่เกิดขึ้น คือ ผลผลิต (outputs) ซึ่งจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน และบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากนั้นนำผลผลิตที่ได้เป็นข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เพื่อไปปรับปรุงพัฒนาปัจจัยนำเข้าต่อไป¹⁰

¹⁰ Fred C. Lunenburg and Allen C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 7thed. (CA: Wadsworth Cengage Learning, 2022), 23-26.

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงฉลือ โดยแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล นักวิชาการได้ให้แนวคิดไว้หลากหลาย เช่น เอ็ดวิน บี ฟลิปโป (Edwin B. Flippo) ได้ให้แนวคิดว่าการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 1) การสรรหาบุคลากร 2) การพัฒนาบุคลากร 3) การจ่ายค่าตอบแทน 4) การรวมพลัง 5) การธำรงรักษา และ 6) การให้พ้นจากงาน¹¹ เดสเลอร์ (Dessler) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีหน้าที่จะต้องดำเนินการ 5 ประการ คือ 1) การวางแผน 2) การจัดงาน 3) การจัดคนเข้าทำงาน 4) การใช้ภาวะผู้นำ 5) การควบคุม¹² กลุ่มวิจัยและพัฒนานโยบาย สำนักกนนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ให้แนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล โดยมีขอบข่ายงานบุคคล 21 งาน ดังนี้ 1) การวางแผน อัตรากำลัง 2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 4) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 6) การลาทุกประเภท 7) การประเมินผล การปฏิบัติงาน 8) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 9) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน 10) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ 12) การออกจากราชการ 13) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ 14) การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 16) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ 17) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 18) การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 19) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา 20) การพัฒนาข้าราชการครูและ

¹¹ Edwin B. Flippo, **Principles Personnel Management** (New York: McGraw-Hill, 1976), 109-497.

¹² Gary, Dessler, **Human Resource Management**, 6thed. (Singapore: Prentice Hall Internation, 1994), 2.

บุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น 21) การพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคลด้านการบริหารงานบุคคล¹³

ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงไว้หลายหลายเช่นกัน โดยโดยลูเนนเบิร์กและออร์สไตน์ (Lunenburg and Ornstein) ได้กล่าวว่าประสิทธิผลของสถานศึกษามี 7 ประการด้วยกัน คือ 1) สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย 2) พันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน 3) ภาวะผู้นำด้านวิชาการ 4) ความคาดหวังที่ 5) ความทุ่มเทเวลาในการทำงาน 6) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 7) ความสัมพันธ์เชิงบวกกับ¹⁴ ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) กล่าวว่าสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลต้องวัดจาก 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการ 2) ความพึงพอใจในการทำงาน 3) การขาดงาน 4) อัตราการออกกลางคัน 5) คุณภาพโดยรวม¹⁵ มอทท์ (Mott) มีแนวคิดว่าสถานศึกษาจะมีประสิทธิผลหรือไม่ ไม่สามารถจะพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ได้เพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา¹⁶

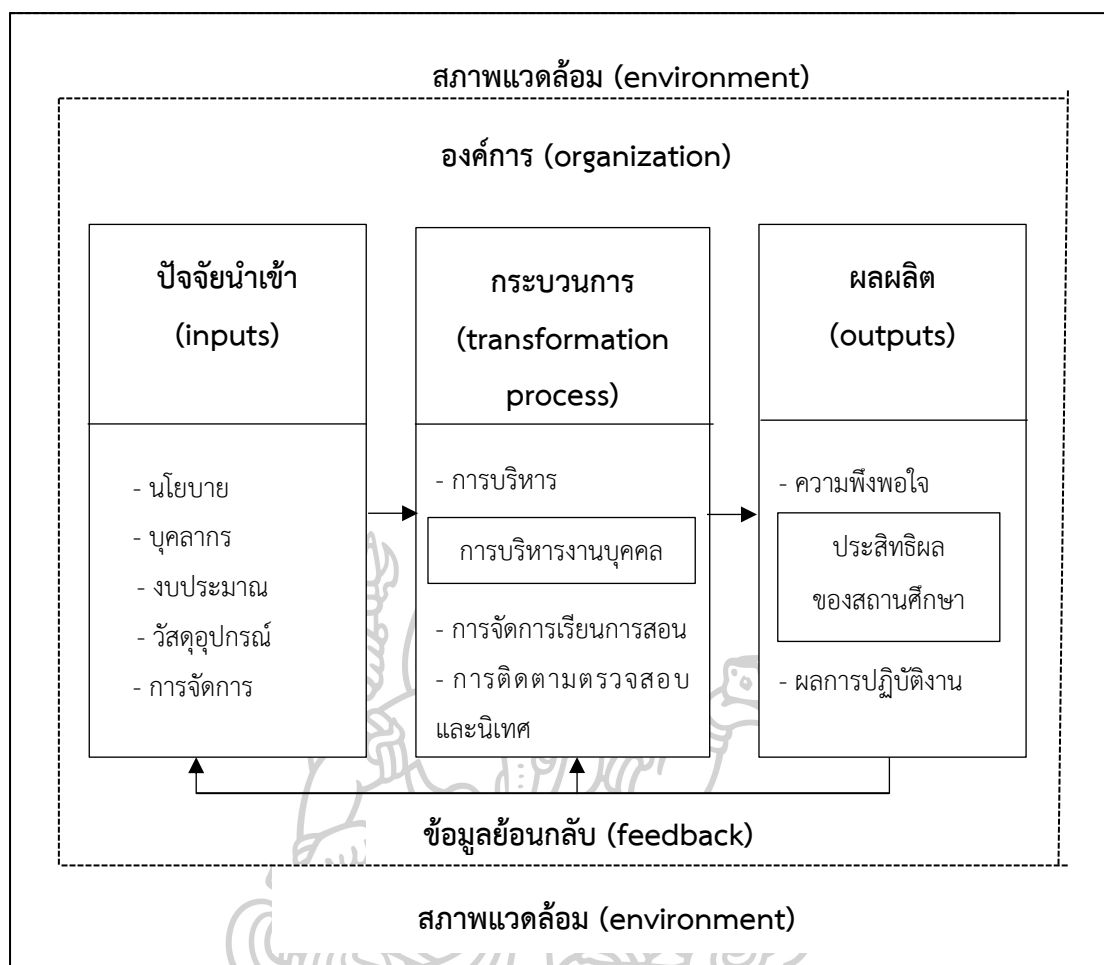
จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการบริหารงานบุคคลจากคู่มือการบริหารโรงเรียน ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล ของกลุ่มวิจัยและพัฒนา นโยบาย สำนักนโยบายนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามแนวคิดของลูเนนเบิร์กและออร์สไตน์ (Lunenburg and Ornstein) มาเป็นขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 1

¹³ กลุ่มวิจัยและพัฒนานโยบาย สำนักนโยบายนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **คู่มือการบริหารโรงเรียน ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล** (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2555), 83-90.

¹⁴ Fred C. Lunenburg and Allen C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 7thed. (CA: Wadsworth Cengage Learning, 2022), 308.

¹⁵ Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, **Educational Administration: Theory Research and Practice**, 9thed. (New York: Mc Graw-Hill, 2013), 299-329.

¹⁶ Paul E. Mott, **The Characteristics of Effective Organization** (New York: Harper and Row, 1972), 75.



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ที่มา : Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and practices**, 7thed. (CA: Wadsworth Cengage Learning, 2021), 23-26.

: กลุ่มวิจัยและพัฒนานโยบาย สำนักนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **คู่มือการบริหารโรงเรียน ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล** (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2555), 83-90.

: Fred C. Lunenburg and Allen C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 7thed. (CA: Wadsworth Cengage Learning, 2021), 308.

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำศรีษะเกษ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

ในส่วนของการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยใช้คู่มือการบริหารโรงเรียน ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล ของกลุ่มวิจัยและพัฒนานโยบาย สำนักกนกนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาเป็นตัวแปรต้นในการศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบ 21 ประการ แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาองค์ประกอบเพียง 7 ประการเท่านั้น โดยเลือกศึกษาองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการ ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 4) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 6) การส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 7) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น ในส่วนของประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยใช้แนวคิดของลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) มาเป็นตัวแปรตามในการศึกษา ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย 2) พันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน 3) ภาวะผู้นำด้านวิชาการ 4) ความคาดหวังที่สูง 5) ความทุ่มเทเวลาในการทำงาน 6) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 7) ความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง ดังปรากฏในแผนภูมิที่

การบริหารงานบุคคล (X_{tot})	ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y_{tot})
<ol style="list-style-type: none"> 1. การวางแผนอัตรากำลัง (X_1) 2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (X_2) 3. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน (X_3) 4. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (X_4) 5. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ (X_5) 6. การส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (X_6) 7. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น (X_7) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย (Y_1) 2. พันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน (Y_2) 3. ภาวะผู้นำด้านวิชาการ (Y_3) 4. ความคาดหวังที่สูง (Y_4) 5. ความทุ่มเทเวลาในการทำงาน (Y_5) 6. การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Y_6) 7. ความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง (Y_7)

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : กลุ่มวิจัยและพัฒนานโยบาย สำนักกนนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **คู่มือการบริหารโรงเรียน ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล** (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2555), 83-90.

: Fred C. Lunenburg and Allen C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 7thed. (CA: Wadsworth Cengage Learning, 2022), 308.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ให้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นิยามความหมายของคำต่าง ๆ ไว้ดังนี้

การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการวางแผนนโยบาย ระเบียบ และกรรมวิธีในการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสมและบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพให้มีปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 4) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 6) การส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 7) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ผลการบริหารจัดการให้กระบวนการทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าประหยัด รวดเร็วและ สิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยได้รับผลลัพธ์หรือผลผลิตในจำนวนที่ต้องการ ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย 2) พันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน 3) ภาวะผู้นำด้านวิชาการ 4) ความคาดหวังที่สูง 5) ความทุ่มเทเวลาในการทำงาน 6) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 7) ความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงคิรีชัน หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาของรัฐ ที่จัดการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดประจำบึงคิรีชัน จำนวน 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอหัวหิน อำเภอปราณบุรี อำเภอสามร้อยยอด อำเภอกุยบุรี อำเภอเมืองประจำบึงคิรีชัน อำเภอทับสะแก อำเภอบางสะพาน และอำเภอบางสะพานน้อย

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นหลักการ แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ โดยค้นคว้าข้อมูลจากตำรา เอกสาร ทางวิชาการ วารสาร เว็บไซต์ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

การบริหารงานบุคคล

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

จากการที่ได้ศึกษาความหมายของการบริหารงานบุคคล มีนักวิชาการได้ให้นิยามความหมายของการบริหารงานบุคคล ไว้หลากหลายดังนี้

ฟลิปโป (Flippo) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง การวางแผน การจัดองค์กร การแนะนำ การควบคุมในด้านการจัดทำ การพัฒนา การให้ตอบแทน การรวมพลัง การธำรงรักษา และการพ้นจากงานของบุคคล¹⁷

บีช (Beach) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายและโครงการเกี่ยวกับบุคคล การคัดเลือกบุคคลไปฝึกอบรม การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำ รวมถึงการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร¹⁸

สก๊อตและมิทเชล (Scott & Mitchell) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง กระบวนการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยจัด อัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เพื่อดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร¹⁹

¹⁷ Edwin B. Flippo, **Principles Personnel Management** (New York: McGraw-Hill, 1976), 126.

¹⁸ Dale S. Beach, **Personnel: The Management of People at Work** (New York: The Macmillan, 1980), 172.

¹⁹ William G. Scott and Terence R. Mitchell, **Organizational Theory** (Homewood lions: Irwin, 1982), 103.

เว็บ (Webb) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึงระบบการวางแผน และการใช้บุคคลอย่างเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศขององค์กร²⁰

ลูเนนเบิร์ก (Lunenborg) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานว่า หมายถึง กระบวนการสรรหาบุคลากรเริ่มตั้งแต่ด้านการวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูล การรักษาระเบียบวินัย การลาออกจากราชการ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร²¹

เดสเลอร์ (Dessler) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง การบริหารงานบุคคลเป็นนโยบายและ แนวทางปฏิบัติในการใช้งานบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร²²

จอมพงศ์ มงคลวนิช ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารและผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับบุคลากรขององค์กรร่วมกันใช้ทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร²³

เสนาะ ดิยาวี ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง การจัดระเบียบ และดูแลบุคคลให้ทำงานเพื่อให้บุคคลใช้ประโยชน์และความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด อันเป็นผลทำให้องค์กรอยู่ในฐานได้เปรียบทางด้านการแข่งขันและได้รับผลงานมากที่สุด รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับสูงสุดและต่ำสุด รวมตลอดถึงการดำเนินการต่างๆอันเกี่ยวข้องกับทุกคนในองค์กรนั้น หรืออาจให้ความหมายตามรูปคำได้ว่าการบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารงานด้านการวางแผน การจัดรูปร่าง การอำนวยความสะดวกและการควบคุมหน้าที่ต่างๆ ทางด้านบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานทุกคนและ

²⁰ L. Dean Webb, **Personnel Administration In Education** (Ohilo: Merrill, 1987), 115

²¹ Fred C. Lunenborg, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 6th ed. (Belmont: Wadsworth Pub, 2000), 177.

²² Gary Dessler, **Human resource management**, 10th ed. (New Jersey: Upper Saddle River, 2005), 87.

²³ จอมพงศ์ มงคลวนิช, **การบริหารองค์กรและบุคลากรทางการศึกษา** (กรุงเทพมหานคร: วิ.พรินท์, 2555), 29.

สนองความต้องการของสังคมอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมที่สุด เมื่อพิจารณาในแง่ของ วัตถุประสงค์อาจให้คำจำกัดความของการบริหารงานบุคคลว่าเป็นกระบวนการในการพัฒนานำไปใช้ และประเมินนโยบาย ระเบียบปฏิบัติ วิธีการและโครงการที่เกี่ยวกับบุคคลในองค์กร²⁴

อนิวัช แก้วจันทง ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการหรือ ขั้นตอนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับคนในองค์กร เริ่มตั้งแต่การวางแผน สรรหา คัดเลือก จัดวางในตำแหน่ง การดูแลธำรงรักษาและการออกจากตำแหน่ง เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่วางไว้²⁵

พะยอม วงศ์สารศรี ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง องค์กร ทุกองค์การจะประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดหมายปลายทางที่กำหนดได้นั้น การใช้บุคคลที่มีอยู่ใน องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในบรรดาบุคคลในองค์กรนั้น ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ วิธีการจัดการ และเทคโนโลยี²⁶

เฟ่ง บัวหอม ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง ภารกิจของผู้บริหาร ทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กรเป็น ทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดมาที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร²⁷

สมาน อัครภูมิ ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการ กำหนดแผนกำลังคนขององค์กร การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้งและทดลองงาน การฝึกอบรม และการพัฒนาการให้สวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการสร้างความสัมพันธ์กับองค์กร วิชาชีพ²⁸

กลุ่มวิจัยและพัฒนานโยบาย สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กล่าวว่า การบริหารบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียน โดยมีรูปแบบและแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหาร

²⁴ เสนาะ ตีเยาว์, **การบริหารงานบุคคล**, พิมพ์ครั้งที่ 5 (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2555), 11.

²⁵ อนิวัช แก้วจันทง, **การจัดการทรัพยากรมนุษย์** (สงขลา: นำศิลป์โฆษณา, 2556), 2.

²⁶ พะยอม วงศ์สารศรี, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, พิมพ์ครั้งที่ 6 (กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2557), 2.

²⁷ เฟ่ง บัวหอม, **แนวคิดใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ**, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2558), 16.

²⁸ สมาน อัครภูมิ, **การบริหารสำหรับครู (ฉบับปรับปรุง)** (อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2558), 74.

งานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีหลักการและขอบข่ายภารกิจ 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) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 18) การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 19) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา 20) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น และ 21) การพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคลด้านการบริหารงานบุคคล²⁹

จากความหมายของการบริหารงานบุคคลข้างต้นที่นักวิชาการกล่าวมา การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการวางนโยบาย ระเบียบ และกรรมวิธีในการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสมและบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพให้มีปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วย 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) การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน

²⁹ กลุ่มวิจัยและพัฒนา นโยบาย สำนักกนนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **คู่มือการบริหารโรงเรียน ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล** (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2555), 84.

เครื่องราชอิสริยาภรณ์ 15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 16) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ 17) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 18) การส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 19) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา 20) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยกรนั้น 21) การพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคลด้านการบริหารงานบุคคล

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

จากการที่ได้ศึกษาความสำคัญของการบริหารงานบุคคล มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ไว้หลากหลายดังนี้

พะยอม วงศ์สารศรี กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลได้ก่อให้เกิดความสำคัญดังต่อไปนี้ 1) ช่วยพัฒนาองค์การให้เจริญเติบโต เพราะการบริหารงานบุคคลเป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่างๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์การ เมื่อองค์การได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโต 2) ช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานในองค์การ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์การ 3) ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารงานบุคคลดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การและผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน³⁰

พนัส หันนาคินทร์ กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลจะต้องกระทำเป็นการต่อเนื่องอย่างไม่มีวันจบสิ้น ทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานขององค์การเองและเพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้นๆ อันถือได้ว่า เป็นความต้องการพื้นฐานโดยทั่วไปของมนุษย์ทุกคน³¹

³⁰ พะยอม วงศ์สารศรี, *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*, พิมพ์ครั้งที่ 6 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2558) 158.

³¹ พนัส หันนาคินทร์, *ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคลากร*, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์, 2559), 132.

จากความสำคัญของการบริหารงานบุคคลข้างต้นที่นักวิชาการกล่าวมา การบริหารงานบุคคลก่อให้เกิดความสำคัญต่อการบริหารองค์กรเป็นอย่างยิ่ง ช่วยพัฒนาองค์กรให้เจริญเติบโตและประสบความสำเร็จ ซึ่งต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์เข้ามาร่วมทำงาน ซึ่งการบริหารบุคคลเป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่างๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติ มีคุณภาพและเหมาะสมกับตำแหน่งนั้น ๆ เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติที่ดีย่อมทำให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนาอย่างขึ้น

วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล

กิจกรรมการบริหารงานบุคคลสามารถช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์เช่นเดียวกับหน้าที่การบริหารด้านอื่น ๆ ทั้งนี้กิจกรรมการบริหารงานบุคคลขององค์กรต้องสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคลใน 5 ประการดังต่อไปนี้

1. เพื่อควบคุมกำไรและต้นทุน (profit / cost containment) ในหน่วยงานภาคเอกชนมักกำหนดวัตถุประสงค์เบื้องต้นเป็นเรื่องของการสร้างกำไร การบริหารบุคคลจึงต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อการรักษาระดับของกำไรของกิจการ สำหรับหน่วยงานภาครัฐการบริหารบุคคลควรเน้นความสำคัญในเรื่องของการควบคุมต้นทุน

2. เพื่อประสิทธิผลขององค์การ (organizational effectiveness) การบริหารงานบุคคลมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างประสิทธิผลขององค์การ โดยต้องกำหนดโครงสร้างบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเป็นผู้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างสูง รวมทั้งต้องสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในได้

3. เพื่อการบริการ (service) วัตถุประสงค์สำคัญประการหนึ่งของหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนก็คือ การจัดหาผลิตภัณฑ์และบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค และสังคมการบริหารทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการให้บริการแก่สังคมด้วย

4. เพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม (social responsibility) องค์การธุรกิจมักจะได้รับ การคาดหวังว่า เป็นองค์การที่สามารถปรับปรุงคุณภาพของสังคมและช่วยแก้ปัญหาสังคมได้ ดังนั้นธุรกิจส่วนใหญ่โดยเฉพาะธุรกิจขนาดใหญ่ จะกำหนดวัตถุประสงค์เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมไว้เสมอ ทั้งนี้อาจกำหนดนโยบายในการใช้ทรัพยากรโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อม การจัดโครงการฝึกอบรมและพัฒนาแก่ชุมชน หรือให้การสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมแก่หน่วยงานอื่น เพื่อสังคม เป็นต้น

5. เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of work life) โดยทั่วไปแล้วคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล ย่อมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงานแก่พนักงาน โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น สร้างความยืดหยุ่นเกี่ยวกับชั่วโมงทำงาน สร้างระบบการทำงานเป็นทีมอย่างอิสระ สร้างคุณค่าให้แก่งาน (job enrichment) และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีเป็นต้น³²

หลักการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลโดยทั่วไปไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน รวมทั้งองค์กรที่เป็นสถานศึกษา มีระบบบริหารงานบุคคลหลักๆ 2 ระบบ ได้แก่

1. ระบบคุณธรรม (Merit System) หมายถึง การบริหารงานบุคคลที่มีหลักการเน้นให้ความสำคัญแก่บุคคลทั่วไปไม่เห็นแก่ความสนิทสนมคุ้นเคยส่วนตัว ครอบคลุมการบริหารงานบุคคล นับตั้งแต่การให้เข้ามาซึ่งบุคคลเข้ามาทำงาน การบำรุงรักษา การพัฒนา การให้พ้นจากงาน โดยยึดถือการสอบและมาตรฐานในเรื่องคุณวุฒิ และความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ โดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

1.1 หลักความเสมอภาค (Equality) หมายถึง การเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกัน ตั้งแต่โอกาสในการสมัครงานสำหรับผู้ที่มีความสมบัติและพื้นความรู้ตามที่กำหนดไว้ โดยไม่มีข้อกีดกันในการกำหนดค่าตอบแทน ยึดหลัก “งานเท่ากัน เงินเท่ากัน” นอกจากนี้บุคคลากรทุกคนจะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอหน้ากันด้วยระเบียบ กฎเกณฑ์ที่อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบรรจุแต่งตั้งการพิจารณา ความดี ความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการ และวินัย

1.2 หลักความสามารถ (Competency) หมายถึง การยึดถือความรู้ ความสามารถเป็นหลักในกระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน โดยต้องพิจารณาจากความสามารถเป็นหลัก แล้วคัดเลือกให้ได้ว่าผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ให้มากที่สุดเข้ามาบรรจุเป็นบุคลากร

1.3 หลักความมั่นคง (Security) หมายถึง หลักประกันในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานให้แก่บุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นๆ ยึดถือเป็นอาชีพได้ด้วยการให้ความมั่นคงในอาชีพที่ครอบคลุมไปถึงความมั่นคงในการจ้างงานโดยผู้ปฏิบัติได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายที่จะมีให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกออกจากงานโดยไม่มีควมผิด ไม่ว่าจะโดยเหตุผลส่วนตัวหรือเหตุผลทางการเมือง

³² จิตติมา อัครธิติพงศ์, “การจัดการทรัพยากรมนุษย์” (เอกสารประกอบการสอนรายวิชา 3562402 สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2556)

ทั้งนี้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ที่มีศักดิ์และสิทธิดีกว่ากฎหมายแรงงานที่ใช้กับบุคคลอาชีพอื่นทั่วไป

1.4 หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) หมายถึง หลักที่มุ่งให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่โดยอิสระปราศจากการแทรกแซงทางการเมืองหรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมือง หรือพรรคการเมืองใดๆ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์การได้อย่างตรงไปตรงมา โดยยึดถือผลประโยชน์ส่วนรวมมาก่อนผลประโยชน์ของส่วนตัวหรือพวกพ้อง และไม่ตกเป็นเครื่องมือในการแสวงหาผลประโยชน์ของนักการเมืองบางกลุ่มที่ขาดธรรมาภิบาล

จากหลักเกณฑ์ 4 ประการของระบบคุณธรรมที่ได้กล่าวไปนั้น สะท้อนให้เห็นถึงข้อดีของระบบคุณธรรมได้หลายประการ ได้แก่ ทำให้สถานศึกษาสามารถคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานได้ เพราะบุคคลเหล่านี้ได้ผ่านการคัดเลือกจากระบบการสอบแข่งขันมาแล้ว จึงสามารถมั่นใจได้ระดับหนึ่งว่าบุคคลเหล่านี้ที่ผ่านการสอบคัดเลือกเข้ามาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถที่ดีกว่าคู่แข่งและถือเป็นระบบที่ให้ความยุติธรรมแก่ผู้สมัครทุกคนเนื่องจากกระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานของรัฐถือเป็นการบริการสาธารณะ ดังนั้นต้องมีหลักสำคัญในการเปิดโอกาสให้แก่ผู้สมัครทุกคนที่จะสามารถเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน แต่มาแข่งขันกันด้วยความสามารถในการทดสอบจากการสอบแข่งขันที่ให้ความยุติธรรมแก่ทุกคน ซึ่งจะช่วยป้องกันความไม่แน่นอน และการแทรกแซงจากนักการเมืองที่จะนำเด็กเส้น เด็กฝากเข้ามาจากผู้มีอำนาจได้ในระดับหนึ่ง นอกจากนี้ระบบคุณธรรมยังส่งเสริมเกียรติภูมิของวิชาชีพทางการศึกษาได้ เพราะเป็นระบบที่สะท้อนให้เห็นว่าค่าของคน อยู่ที่ความสามารถส่วนบุคคลในการแข่งขันที่ยุติธรรม ไม่ใช่อยู่ที่ว่าเป็นคนของใคร ดังนั้นหากครูหรือบุคลากรที่ผ่านการคัดเลือกตามระบบคุณธรรมเข้ามาได้แล้วย่อมมีความภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อความรักและศรัทธาในวิชาชีพของตนอย่างยั่งยืนได้ในอนาคต

2. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) หมายถึง ระบบที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล นับตั้งแต่การให้ได้มาซึ่งบุคคล การบำรุงรักษา การพัฒนา การให้พ้นจากงาน โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวร่วมกันการใช้วิจารณ์ญาณส่วนตัวของผู้บริหารเป็นเครื่องตัดสินใจ โดยไม่คำนึงถึงความสามารถของบุคคลจากระบบการสอบคัดเลือกหรือคะแนนจากการทดสอบเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกบุคคล ทำให้เกิดข้อเสียของระบบอุปถัมภ์มากมาย ได้แก่ ระบบเด็กเส้นเด็กฝากโรงเรียนไม่มีโอกาสได้ผู้ที่มีความสามารถสูงเข้ามาเพราะผู้ที่มีความสามารถสูงหากไม่มีผู้ใหญ่หรือผู้มีอุปการคุณกับโรงเรียนฝากมาก็ไม่มีโอกาสเข้าทำงานได้ ย่อมทำให้ค่าของคนไม่ได้อยู่ที่ผลของการทดสอบที่เป็นมาตรฐานแต่กลับอยู่ที่ว่าบุคคลผู้นั้นเป็นคนของใคร มีเส้นมีสายหรือไม่ ปรากฏการณ์

เช่นนี้ย่อมเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนในระยะยาวเพราะจะทำให้บุคลากรในโรงเรียนโดยเฉพาะครูอัตราจ้างที่ยังไม่ได้รับการบรรจุจะหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานหลัก เช่น งานสอน งานดูแลชั้นเรียนของตนเอง เพราะจะมุ่งแต่ใช้เวลาไปทำหน้าที่ประจำผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจที่คาดว่าจะสามารถฝากตนเองให้บรรจุเข้ารับราชการได้ ย่อมเปิดโอกาสให้ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจนำครูอัตราจ้างเหล่านี้ไปใช้งานในทางส่วนตัวเสียมากกว่างานส่วนรวมของโรงเรียน รวมทั้งเป็นช่องทางให้นักการเมืองใช้ข้าราชการเป็นเครื่องมือ และอาจอาศัยวิถีทางการเมืองเพื่อแสวงหาตำแหน่งข้าราชการหรือก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานได้ ซึ่งถือว่าไม่มีความยุติธรรมและสะท้อนถึงความอ่อนด้อยของระบบบริหารงานบุคคลทางการศึกษาได้ แต่ทั้งนี้ระบบอุปถัมภ์ก็อาจมีข้อดีบางประการแก่การบริหารงานบุคคลทางการศึกษาได้แก่ช่วยเสริมระบบคุณธรรมให้สมบูรณ์ เนื่องจากระบบคุณธรรมที่เน้นการสอบขึ้นบัญชีโดยพิจารณาเฉพาะผลคะแนนสอบเป็นหลัก อาจไม่สามารถเป็นเครื่องการันตีว่าบุคคลที่จะเข้ามาเป็นครูนั้นจะเหมาะสมดีพร้อมไปทุกอย่างเพราะเครื่องมือที่ใช้ในการคัดเลือก คือ การใช้ข้อสอบวัดย่อมจะวัดและคัดได้เฉพาะความสามารถด้านสติปัญญาเท่านั้น บุคคลที่ผ่านการคัดเลือกเข้ามาคือคนทำข้อสอบเก่ง แต่อาจไม่ใช่คนที่มีความรักในการเป็นครู หรือมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับความเป็นครู เช่น เสียสละ อดทน ถ้ายทอด ความรู้เก่ง หรือมีคุณธรรมเพียงพอที่จะเป็นแบบอย่างแก่นักเรียนได้ ดังนั้นระบบอุปถัมภ์แม้จะเน้นที่ใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวแต่หากผู้บริหารมีวิจรรย์ญาณที่ดี อาจสามารถพิจารณาเลือกบุคคลที่ตนได้รู้จักมาก่อน ยิ่งรู้จักนานเท่าไรยิ่งมีโอกาสที่จะพิจารณาความเหมาะสมของบุคคลนั้นได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น และอาจคัดเลือกได้ดีกว่าการใช้เพียงคะแนนการสอบหรือการสัมภาษณ์เพียงไม่กี่นาทีก็เป็นได้ ดังนั้นในทางปฏิบัติจริงการใช้ระบบอุปถัมภ์แบบสร้างสรรค์ตามเงื่อนไขดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เป็นส่วนเสริมกับระบบคุณธรรมย่อมมีส่วนช่วยให้ระบบการคัดเลือกบุคลากรมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า หลักการบริหารงานบุคคลมี 2 ระบบ ได้แก่ ระบบคุณธรรม (Merit System) และระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) ทั้ง 2 ระบบนี้มีความเกี่ยวพันกันในด้านของยุคสมัย โดยจะแตกต่างกันออกไปตามกาลเวลานั้นๆ แต่จะมีข้อดีและข้อเสียที่แตกต่างกันออกไป จึงต้องพิจารณาของแต่ละระบบเพื่อที่จะนำมาใช้ในองค์กรให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรให้มากที่สุด³³

³³ กัญญาภรณ์ อินทหว่าง และขวัญหทัย ยิ้มละมัย, การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา (พิชญ์โลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยพิชญ์โลก, 2556), 5-8.

กระบวนการบริหารงานบุคคล

สมาน อัครภูมิ ได้อธิบายถึงกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

1. การวางแผนกำลังคนขององค์กร (Man Power Planning) เป็นการประมาณการอัตรากำลังของบุคลากรที่จำเป็นต้องมีเพื่อการดำเนินการตามแผนงาน ทั้งด้านจำนวนบุคคลและความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ซึ่งเป็นไปตามแผนงาน ความต้องการและทรัพยากรขององค์กร

2. การสรรหาคูคลากร (Recruitment) เป็นกระบวนการในการแสวงหาคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเข้าทำงานในองค์กร ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญที่จะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพตามแผนกำลังคนที่วางไว้

3. การคัดเลือกบุคลากร (Selection) เป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องจากการสรรหา ซึ่งเป็นเพียงกระบวนการทางธุรการปกติขององค์กร โดยแนวทางในการคัดเลือกบุคคลนั้นมีอยู่ด้วยกัน 8 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นการรับรู้เบื้องต้น, การทดสอบงาน, การสัมภาษณ์งาน, การตรวจสอบภูมิหลังและข้อมูล, การตรวจสอบสุขภาพ, การสัมภาษณ์โดยหัวหน้างานขั้นต้น, การสำรวจงาน และการตัดสินใจจ้างงาน

4. การบรรจุแต่งตั้งและทดลองงาน (Placement and Induction) เป็นขั้นตอนที่สำคัญของการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นขั้นตอนที่มอบหมายงานให้ปฏิบัติ โดยมีการปฐมนิเทศงาน

5. การพัฒนาบุคลากร (Staff Development) เป็นการดำเนินงานที่จะส่งเสริมและช่วยเหลือให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เช่น การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ การเรียนรู้แบบมีเงื่อนไข การจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร การหมุนเวียนงาน การแสดงบทบาทสมมติ การฝึกอบรมงาน เป็นต้น

6. การดูแลและให้สวัสดิการ (Compensation) เป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะการดูแลและให้สวัสดิการแก่บุคลากรย่อมทำให้องค์กรเป็นที่สนใจของผู้ที่มีความรู้ความสามารถ นอกจากนี้การให้รางวัลแก่บุคลากรย่อมกระตุ้นและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7. การประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานจะเป็นข้อมูลสำหรับบุคลากรในการพัฒนาตนเอง และเป็นข้อมูลสำหรับองค์กรในการรับทราบความก้าวหน้าและการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร³⁴

³⁴ สมาน อัครภูมิ, *การบริหารสำหรับครู* พิมพ์ครั้งที่ 2 (อุบลราชธานี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2558), 120-122.

ขอข่ายการบริหารงานบุคคล

กลุ่มวิจัยและพัฒนานโยบาย สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดขอข่ายการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง

1.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- จำนวนข้าราชการครูจำแนกตามสาขา
- จำนวนลูกจ้างประจำในสถานศึกษา
- จำนวนลูกจ้างชั่วคราว
- จำนวนพนักงานราชการ

1.2 วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง

1.3 จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา

1.4 เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับจำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขา

2.2 เสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา จำแนกตามสาขา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.1 เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยผ่านการเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2 ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.3 ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ตามความต้องการของสถานศึกษาโดยผ่านการเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.4 แจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวเป็นลายลักษณ์อักษร

3.5 ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับบุคลากรทางการศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ได้รับการบรรจุและเข้ารับราชการในตำแหน่ง “ครูผู้ช่วย”

3.6 ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ ทุก 3 เดือนตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในส่วนของพนักงานราชการและลูกจ้างจะประเมินทุก ๆ 6 เดือน

3.7 รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

3.8 ดำเนินการแต่งตั้งหรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนด

4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.1 การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอเปลี่ยนตำแหน่งกรณีสมัครใจ กรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ และกรณีถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

4.2.1 การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่น ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลจำเป็นในการขอย้ายไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแล้วแต่กรณี

4.2.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) รวบรวมรายชื่อที่ประสงค์จะขอย้ายและให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขอย้ายไปปฏิบัติงาน

2) พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์ขอย้ายปฏิบัติงานในสถานศึกษา

2.1) ในกรณีที่เห็นชอบการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เสนอเรื่องไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อขออนุมัติ ก.ค.ศ. วิสามัญเฉพาะกิจของสถานศึกษารูปแบบนิติบุคคล

2.2) ในกรณีให้ความเห็นว่าไม่ควรรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาต้นสังกัดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายทราบ

3) พิจารณาให้ความเห็นชอบขั้ราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่
ประสงค์จะขอย้ายปฏิบัติงานในสถานศึกษา

3.1) ในกรณีที่เห็นชอบการรับย้ายขั้ราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ให้เสนอเรื่องไปยังเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

3.2) ในกรณีที่ให้ความเห็นว่าไม่ควรรับย้ายขั้ราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา ให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาต้นสังกัดของขั้ราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายทราบ

4) ส่งย้ายและสั่งบรรจุแต่งตั้งขั้ราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
แล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

4.3 การย้ายขั้ราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างเขตพื้นที่การศึกษา

4.3.1 การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงาน
การศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่น ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลจำเป็นในการขอย้าย
ไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัดแล้วแต่
กรณี

4.3.2 การย้ายขั้ราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) รวบรวมรายชื่อที่ประสงค์จะขอย้ายและให้ความเห็นเสนอไปยัง
สถานศึกษาที่ขั้ราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขอย้ายไปปฏิบัติงาน

2) พิจารณาให้ความเห็นชอบขั้ราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่
ประสงค์ขอย้ายปฏิบัติงานในสถานศึกษา

2.1) ในกรณีที่เห็นชอบการรับย้ายขั้ราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ให้เสนอเรื่องไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อขออนุมัติอ.ก.ค.ศ.
วิสามัญเฉพาะกิจของสถานศึกษารูปแบบนิติบุคคล

2.2) ในกรณีที่ให้ความเห็นว่าไม่ควรรับย้ายขั้ราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา ให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาต้นสังกัดของขั้ราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายทราบ

3) ส่งย้ายและสั่งบรรจุแต่งตั้งขั้ราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
แล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนชั้นเงินเดือน

5.1 การเลื่อนชั้นเงินเดือนปกติ

1) ประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทราบโดยทั่วกัน

2) แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดให้ฐานะผู้บังคับบัญชา

3) รวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจในการประเมินและให้ความเห็นในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอคณะกรรมการพิจารณา

4) แจ้งคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบพร้อมเหตุผล

5) สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและสั่งแต่งตั้ง

5.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ กรณีถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

1) เสนอเรื่อง ข้อเท็จจริงและข้อคิดเห็นที่เป็นข้อยุติ รวมทั้งรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2) ดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดตามความเหมาะสม

6. การลาทุกประเภท

6.1 อนุญาตตามหลักเกณฑ์และวิธีการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการตามที่กฎหมายกำหนด

6.2 เสนอเรื่องการอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาตามอำนาจหน้าที่แล้วแต่กรณี

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

7.1 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของเขตพื้นที่การศึกษาและที่ ก.ค.ศ. กำหนด

7.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

7.3 นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

7.4 รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานในส่วนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้องขอได้รับทราบ

8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

8.1 การทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

- 1) กรณีมีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงในฐานะผู้บังคับบัญชา
- 2) พิจารณาลงโทษวินัย หากปรากฏผลการสอบสวนว่าผู้ได้บังคับบัญชาการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด
- 3) รายงานผลการพิจารณาลงโทษทางวินัยไปยัง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วแต่กรณี ตามระยะเวลาที่กำหนด

8.2 การทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

- 1) ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นในกรณีที่มีมูลที่กล่าวว่าการทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงไม่ชัดเจน
- 2) กรณีมีมูลการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครูผู้ช่วยและครูที่ไม่มีวิทยฐานะให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและสั่งแต่งตั้ง
- 3) ประสานกับหน่วยงานการศึกษาอื่นและกรรมการสอบสวนกรณีมีการกระทำผิดวินัยร่วมกัน
- 4) รายงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือเสนอสถานโทษไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เนื่องจากเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครูผู้ช่วยและครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและมีเหตุสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนให้ดำเนินการภายในขอบเขตอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด ในกรณีของครูผู้ช่วยและครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ

10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

เสนอรายงานการลงโทษทางวินัยให้ดำเนินการแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

11.1 การอุทธรณ์

รับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนดเพื่อพิจารณาในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่องอุทธรณ์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

11.2 การร้องทุกข์

รับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาแล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนด เพื่อพิจารณาในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่องร้องทุกข์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

12. การออกจากราชการ

12.1 อนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

12.2 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือเสนอให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาแล้วแต่กรณี

13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

13.1 จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง

13.2 ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสถานศึกษา

13.3 รับเรื่องการแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด แล้วเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา

14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

14.1 ดำเนินการในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอผู้มีอำนาจตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

14.2 จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสถานศึกษา

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

15.1 สํารวจและรวบรวมข้อมูลการขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

15.2 ประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจในหลักเกณฑ์และการให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

15.3 รวบรวมแบบเสนอขอรับการประเมินและรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป

16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

16.1 ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษาต่อไป

16.2 สร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีความดีเด่นและผู้มีคุณงามความดีตามความเหมาะสม

17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

17.1 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพ

17.2 ควบคุม ดูแล และส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ

18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

18.1 เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

18.2 เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย

18.3 ป้องกันไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

ดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป

20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย

20.1 วิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

20.2 จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

20.3 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนที่กำหนด

20.4 สร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

20.5 ประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

21. การพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคลด้านการบริหารงานบุคคล

21.1 กำหนดรูปแบบนิติบุคคลด้านการบริหารงานบุคคล

21.2 พัฒนารูปแบบนิติบุคคลด้านการบริหารงานบุคคล

21.3 ติดตาม ประเมินผล รับผิดชอบ และรายงานผลการดำเนินงาน³⁵

ศักดิ์พันธ์ ดันวิมลรัตน์ ได้รวบรวมหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 พบว่า หน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาประกอบด้วย การสรรหาและการคัดเลือก การบริหารผลการปฏิบัติงาน รางวัลและผลตอบแทน การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยปรากฏในบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. การสรรหาและคัดเลือก การกำหนดคุณสมบัติผู้ซึ่งจะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปรากฏในมาตราดังนี้ การกำหนดคุณสมบัติทั่วไปตาม มาตรา 30 ว่าด้วยภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาสำหรับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับมาตรา 46 ผู้สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานตำแหน่งนั้น ในส่วนการคัดเลือก ปรากฏ ในมาตรา 47 ได้กำหนดหน่วยงานที่ทำหน้าที่การคัดเลือกคือ ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในกรณีที่หน่วยงานการศึกษาใดมีความพร้อมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามอบให้หน่วยงานการศึกษานั้นเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันหลักสูตร วิธีการสอบแข่งขัน และวิธีดำเนินการที่เกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ตลอดจนเกณฑ์ตัดสินการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การนำรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีอื่น และการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและในมาตรา 48 กำหนดให้ อ.ก.ค.ศ.พื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษาอาจรับสมัครสอบแข่งขันเฉพาะบุคคลที่มีคุณสมบัติพิเศษในสาขาใดได้ ทั้งนี้ ผู้สมัครสอบแข่งขันต้องมีคุณสมบัติพิเศษในสาขาวิชานั้น 1 ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดมาตรา 50 กล่าวถึงในกรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่

³⁵ กลุ่มวิจัยและพัฒนานโยบาย สำนักกนกนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, คู่มือการบริหารโรงเรียน ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2555), 83-90.

การศึกษาไม่สามารถดำเนินการสอบแข่งขันได้หรือการสอบแข่งขันได้ หรือการสอบแข่งขันอาจทำให้ไม่ได้บุคคลต้องตามประสงค์ของทางราชการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาอาจคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยวิธีอื่นได้ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในมาตรา 51 หน่วยงานการศึกษาใดมีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่ราชการที่จะต้องบรรจุและแต่งตั้งบุคคลซึ่งมีความรู้ ความสามารถมีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญระดับสูงเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้หน่วยงานการศึกษาดำเนินการขอความเห็นชอบจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาก่อน แล้วให้ขออนุมัติจาก ก.ค.ศ. เมื่อ ก.ค.ศ. ได้พิจารณาอนุมัติให้สั่งบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งใด วิทยฐานะใด และกำหนดเงินเดือนที่จะได้รับแล้ว ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้งได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในมาตรา 52 ให้ ก.ค.ศ. อาจกำหนดให้ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาบางตำแหน่งเป็นสัญญาจ้างปฏิบัติงานรายปีหรือโดยมีกำหนดเวลาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง หรือเป็นพนักงานราชการโดยไม่ต้องเป็นข้าราชการก็ได้

2. รางวัลและผลตอบแทน ส่วนของการกำหนดตำแหน่ง เงินเดือน ค่าตอบแทนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปรากฏในมาตราดังนี้ มาตรา 31 กล่าวถึงอัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอัตราเงินเดือน และในมาตรา 31 กล่าวถึงการได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 34 กล่าวถึงเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและในมาตรา 37 เรื่องบำเหน็จบำนาญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้นและได้มีการกำหนดตำแหน่งวิทยฐานะไว้ในหมวด 3 รวมถึงการให้ได้รับ เงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง ส่วนมาตรา 76 ให้ส่วนราชการและหน่วยงานการศึกษา มีหน้าที่จัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การให้จัดสวัสดิการแก่ครอบครัว ในมาตรา 77 กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

3. การบริหารผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปรากฏในมาตรา ดังนั้น กำหนดผู้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ในมาตรา 72 โดยให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

และเกิดประสิทธิผลมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบสมควรได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นบันทึกคำชมเชยรางวัล เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการบริหารงาน บุคคลในเรื่องอื่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดและในมาตรา 73 ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้ง คณะกรรมการขึ้นพิจารณา โดยการพิจารณาให้ยึดหลักคุณธรรม มีความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส และพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก และความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับมาตรา 74 การเลื่อนขั้นเงินเดือนตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลักตามแนวทางการจัดการศึกษา ที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาไม่ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้นั้นทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเมื่อได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการตามวรรคสามแล้ว ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 เป็นผู้ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนมาตรา 74 ให้ ก.ค.ศ. กำหนดขั้นเงินเดือนประสิทธิภาพของตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ เพื่อให้ปฏิบัติงานบังเกิดผลดีและมีความก้าวหน้าและได้มาตรฐานงาน ของทางราชการ นอกจากนี้ยังให้ส่วนราชการและหน่วยงานการศึกษาดำเนินการยกย่องเชิดชูเกียรติ ตามควรแก่กรณีเพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตามมาตรา 75 ในกรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่น เป็นที่ประจักษ์และได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ระเบียบแบบแผน หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการในฐานะเป็นพลเมืองที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตาม ก่อนการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติตามมาตรา 78

4. การฝึกอบรมและพัฒนา ตามหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ปราบกฎในมาตราดังนี้มีคือ มาตรา 79 ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนา ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความก้าวหน้าแก่ราชการ และในมาตรา 80 ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติ ที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม และมาตรา 81 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่

ในการส่งเสริม สนับสนุนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยการให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย และพัฒนาได้³⁶

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ฟลิปโป (Flippo) ได้ให้แนวคิดว่าการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การสรรหา บุคลากร การพัฒนาบุคลากร การจ่ายค่าตอบแทน การรวมพลัง การธำรงรักษา และการให้พ้นจากงาน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1. การสรรหาบุคลากร คือ กระบวนการในการแสวงหาและ จูงใจผู้สมัครงานที่มี ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์การ การสรรหาบุคลากร คือ การค้นหาบุคคล ต่าง ๆ ที่มี ความสามารถในการที่จะมาสมัครงานในตำแหน่งที่ว่างอยู่ภายในองค์การ หรือคาดว่า จะว่างในอนาคตข้างหน้าเพื่อตำแหน่งที่ต้องการ การสรรหาจึงเป็นการดำเนินงานในกิจกรรมหลาย ๆ อย่างที่หน่วยงานได้จัดทำขึ้นเพื่อจะจูงใจผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถมีคุณสมบัติเหมาะสมตามที่ หน่วยงานต้องการ ให้เข้ามาทำงานเพื่อช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย 2. การพัฒนาบุคลากร เมื่อองค์การรับบุคคลเข้าทำงานจะเริ่มด้วยการจัดกิจกรรมปฐมนิเทศให้ พนักงานที่รับมาใหม่ให้รู้และเข้าใจสภาพต่าง ๆ ในการทำงาน ขององค์การตลอดจนการปฏิบัติตนต่าง ๆ ที่ช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความมั่นใจแก่พนักงานใหม่ให้ปฏิบัติ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพราะความรู้ที่ศึกษามาบางครั้งจำเป็นต้องเพิ่มพูนลักษณะเฉพาะของงานใน แต่ละองค์การผนวกเข้าไป ยังรวมไปถึงพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมาแล้ว เมื่อได้รับการ บรรจุเข้าทำงานใหม่ก็ยังจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้ทำงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ จำเป็นต้องใช้กระบวนการเปลี่ยนแปลงเพิ่มพูนความสามารถให้พนักงานใหม่สามารถทำงานได้เป็น อย่างดีซึ่งก็คือ การใช้การพัฒนาเป็นตัวเปลี่ยนแปลงบุคคลนั่นเองการพัฒนา หมายถึง การทำให้ มีคุณภาพมากขึ้นในกรณีที่เกี่ยวข้องกับบุคคลคือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทัศนคติ ที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์การ การจะบรรลุผลการพัฒนาบุคคลดังกล่าว คือ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ อาทิเช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม ฉะนั้นถ้าจะให้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานใหม่มีความสอดคล้องกับงาน ที่องค์การต้องการให้พนักงานใหม่ทำ จำเป็นต้องเพิ่มพูนกิจกรรมด้านการพัฒนาเข้าไปในตัวพนักงาน

³⁶ ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และบทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง,” *Veridian E-Journal ฉบับมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะ* 7,3 (กันยายน - ธันวาคม 2557): 845-862.

ใหม่จึงจะทำให้ห้องปฏิบัติการประสบความสำเร็จ 3. การจ่ายค่าตอบแทน หมายถึง รางวัลผลตอบแทนที่เป็นเงินที่หน่วยงานจ่ายให้กับพนักงานของตนเองในเรื่องของค่าจ้างที่มีการจ่ายเป็นเงินซึ่งจ่ายให้พนักงานและที่ธุรกิจถือว่าเป็นต้นทุนอย่างหนึ่งของการดำเนินธุรกิจ มีความหมายที่สำคัญยิ่งกว่าที่เข้าใจกันมิใช่มีความหมายเพียงเป็นเงินทองที่จ่ายให้กับพนักงานที่จะไปจับจ่ายใช้สอยได้เท่านั้น หากแต่ยังมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายว่าได้กระทำถูกต้องเพียงใด ทั้งนี้เพราะค่าจ้างของระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ให้คนงานนั้น ความหมายที่นอกเหนือจากการเป็นเงินสำหรับการจับจ่ายใช้สอยของพนักงานแล้ว ยังเป็นเครื่องแสดงถึงฐานะและการเป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานด้วย โดยที่เงินค่าจ้างที่จ่ายให้นี้เป็นจำนวนที่สามารถวัดได้เป็นคุณค่าที่แน่นอน ดังนั้น พนักงานส่วนใหญ่จึงมีความรู้สึกโดยตรงต่อขนาดมากน้อยของการจ่ายที่แต่ละคนได้รับมา โดยพยายามเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น ๆ ที่ได้รับจากการทำงานในจุดต่าง ๆ เหล่านี้ด้วย 4. การรวมพลัง หมายถึง การระดมสรรพกำลังบุคคลที่มีอยู่ในองค์การให้เกิดความรู้สึกร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างแท้จริง มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้าและเติบโตไปอย่างมั่นคง การที่จะเป็นไปตามแนวความคิดนี้ได้ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่จะต้องบูรณาการแนวความคิดและความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์เพื่อนำมาพัฒนาตนในฐานะที่เป็นผู้นำ มาพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดการสื่อสารที่ดีต่อกันอันเป็นทางนำไปสู่ความเข้าใจที่ดีปราศจากข้อขัดแย้งต่าง ๆ ผลที่สุดสมาชิกในองค์การมีความสุของค์การมีความเจริญก้าวหน้า 5. การธำรงรักษา คือ การที่องค์การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งป้องกัน พัฒนาและแก้ไขความไม่ปลอดภัยทางด้านกายและจิตที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานของพนักงานทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาให้เขาสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์การด้วยความปลอดภัยและสุขใจเป็นประโยชน์ต่อองค์การให้นานที่สุดตราบใดที่องค์การยอมรับว่าการดำเนินงานขององค์การจะเป็นไปอย่างสมบูรณ์และมีความต่อเนื่องกันอย่างสม่ำเสมอได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยแรงงานของคนมาดำเนินการ องค์การคงจะต้องยอมรับว่าการพิทักษ์ปกป้อง รักษา คุ้มครองบุคคลเหล่านั้น ย่อมเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้สำหรับองค์การ 6. การให้พ้นจากงาน หมายถึง การที่บุคลากรพ้นจากตำแหน่งหน้าที่การงานและหมดสิทธิที่จะได้รับเงินเดือนของหน่วยงานตลอดไปบุคลากรประเภทต่าง ๆ ที่ผู้บริหารจะต้องเผชิญในขณะที่ทำงานนั้นส่วนมากถ้าหากได้มีการดำเนินการถูกต้องในขั้นตอนของการคัดเลือก การมอบหมายงาน ตลอดถึงมีการฝึกอบรมที่ดีและถูกต้องแล้ว บุคลากรส่วนใหญ่ก็มักจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดีตามสมควร อย่างไรก็ตามบ่อยครั้งจะมีบุคลากรบางส่วนที่เป็นส่วนน้อยที่ทำงานมีปัญหา นั่นคือ ความด้อยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ทำให้ต้องมีปัญหาในเรื่องที่เกี่ยวกับการบังคับบัญชา จึงเป็นเรื่อง

สำคัญที่ฝ่ายจัดการจะต้องมีการดำเนินการอย่างระมัดระวังและหวังที่จะให้เป็นผลในทางบวกหรือพยายามให้เกิดผลในทางที่ดีก่อนเสมอ³⁷

เดสเลอร์ (Dessler) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีหน้าที่จะต้องดำเนินการ 5 ประการ คือ 1. การวางแผน (planning) คือ การกำหนดเป้าหมายและมาตรฐาน การพัฒนา กฎกติกาและการดำเนินการการพัฒนาแผนงานและการคาดการณ์ โดยการพยากรณ์หรือการจัดทำ โครงการเพื่อให้เกิดผลในอนาคต 2. การจัดงาน (organizing) คือ การกำหนดรายละเอียดของงาน การสร้างแผนก กำหนดอำนาจหน้าที่ช่องทางในการบังคับบัญชาและการสื่อสาร การประสานงาน ระหว่างกลุ่มย่อย 3. การจัดคนเข้าทำงาน (staffing) คือ การคัดเลือกบุคคลที่ควรจะเป็นว่าจ้าง การสรรหาถูกจ้างโดยการคัดเลือก การกำหนดมาตรฐาน คุณสมบัติของพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทน แก่พนักงาน การประเมินผลการทำงาน การฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงาน 4. การใช้ภาวะผู้นำ (leadership) คือ การชักจูงแนะนำให้คนทำงาน การให้ขวัญกำลังใจและการให้แรงจูงใจ 5. การควบคุม (controlling) คือ การกำหนดมาตรฐานในการทำงาน มาตรฐานด้านคุณภาพหรือ ระดับของการกระทำการตรวจสอบผลของงานเปรียบเทียบกับมาตรฐาน และการแก้ไขงานตามที่เป็น³⁸

เมทิส และแจ๊คสัน (Mathis and Jackson) ได้ระบุกระบวนการและขั้นตอน การบริหารงานบุคคลไว้ 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1. การจัดบุคคลเข้าทำงาน (staffing) ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ (job analysis) 2) การสรรหา (recruitment) 3) การคัดเลือก (selection) 2. การบริหารไหวพริบ (talent management) ประกอบด้วย 1) การนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน (orientation) 2) การฝึกงานและพัฒนา (training and developing) 3) การประเมินผล การปฏิบัติงาน (performance management) 3. การให้รางวัล (total reward) ประกอบด้วย 1) การให้สิ่งตอบแทน (compensation) 2) การให้เงินพิเศษ (incentives) 3) การให้สวัสดิการ (benefits) 4. การบริหารความเสี่ยงและการปกป้องรักษาพนักงาน (risk management and worker protection) ประกอบด้วย 1) สุขภาพและการรักษาสุขภาพ (health and wellness) 2) การรักษาความปลอดภัย (safety) 3) ความรู้สึกรับประกันในงาน (security) 4) การวางแผนห้องกันภัย

³⁷ Edwin B. Flippo, **Principles Personnel Management** (New York: McGraw-Hill, 1976), 109-497.

³⁸ Gary, Dessler, **Human Resource Management**, 6th ed. (Singapore: Prentice Hall International, Inc., 1994), 2.

พิบัติหรือสิ่งที่ค้นพบใหม่ (disaster and recovery planning) 5. ความสัมพันธ์ของพนักงานหรือลูกจ้าง (employee and labor relations) ประกอบด้วย 1) สิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน (employee right and privacy) 2) นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (human resource policies) 3) สหภาพแรงงานและการบริหารความสัมพันธ์ (union management relations) 6. การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (strategic human resource planning) 7. การให้โอกาสในงานอย่างเท่าเทียม (equal employment opportunity)³⁹

มอนดี (Mondy) ได้แบ่งขั้นตอนของการบริหารงานบุคคลไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การจัดบุคคลเข้าทำงาน (staffing) ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์งาน (job analysis, strategic planning and human resource planning) 2) การสรรหา (recruitment) 3) การคัดเลือก (selection) 2. การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน (human resource development and performance management and appraisal) 3. การให้สิ่งตอบแทน (compensation) ประกอบด้วย 1) การให้สิ่งตอบแทนที่เป็น ตัวเงินโดยตรง (direct financial compensation issue) และ 2) สวัสดิการและการให้สิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินและอื่นๆ (benefits, nonfinancial compensation, and other compensation issue) 4. การรักษาสุขภาพและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน (health and safety at workplace) 5. ความสัมพันธ์ของพนักงานหรือลูกจ้าง (employee and labor relations)⁴⁰

แจ็กสัน ชูลเลอร์ และเวอร์เนอร์ (Jackson, Schuler and Werner) ได้ระบุกิจกรรมของการบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ 11 ขั้นตอน ดังนี้ 1. การวางแผนบริหารงานบุคคลเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง (human resource planning for alignment and change) 2. การวิเคราะห์งานและกำหนดรูปแบบสมรรถนะ (job analysis and competency modeling) 3. การสรรหาและรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่มีคุณภาพ (recruiting and retaining quality employees) 4. การคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงานและองค์การ (selecting employees to fit the job and organization) 5. การฝึกงานและพัฒนาให้ทัดเทียมการแข่งขันในงาน (training and developing a competitive workforce) 6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (conducting

³⁹ Robert L. Mathis and John H. Jackson, **Human Resource Management**, 12th ed. (Cincinnati, Ohio: Thomson South-Western Pub, 2008), 7.

⁴⁰ Wayne R. Mondy, **Human resource Management**, 10th ed. (Upper Saddle River. N. J.: Pearson Prentice Hall, 2008), 4-6

performance management) 7. การพัฒนาวิธีการให้สิ่งตอบแทน (developing an approach to total compensation) 8. การใช้วิธีการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนยุทธศาสตร์ (using performance-based pay to achieve strategic objectives) 9. การจัดหาสวัสดิการและบริการ (providing benefits and services) 10. การยกระดับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในสถานที่ทำงาน (promoting workplace safety and health) 11. การจัดตั้งสหภาพแรงงานและการเจรจาต่อรอง (unionization and collective bargaining)⁴¹

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กล่าวว่า การบริหารบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียน โดยมีรูปแบบและแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีหลักการและขอบข่ายภารกิจ 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) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 18) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 19) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา 20) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหาร

⁴¹ Susan E. Jackson, Randall S. Schuler, and S. Werner, **Managing human resources**, 10th ed. (Mason, OH: South-western Cengage Learning, 2009), 16-17.

งานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น และ 21) การพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคลด้านการบริหารงานบุคคล⁴²

ประสิทธิผลของโรงเรียน

ความหมายของประสิทธิผล

จากการที่ได้ศึกษาความหมายของประสิทธิผล มีนักวิชาการได้ให้นิยามความหมายของประสิทธิผล ไว้หลากหลายดังนี้

สตีเยร์ (Steers) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์กรว่า หมายถึง การที่กลุ่มสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้⁴³

กลิคแมน (Glickman) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนว่า หมายถึง โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงกว่าระดับเกณฑ์มาตรฐานที่ได้ทำการทดสอบ⁴⁴

กอร์ดอนและคณะ (Gordon and Others) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์กรว่า หมายถึง ความสามารถขององค์กรที่จะดำเนินการผลิตเพื่อให้ได้ผลผลิตสำเร็จบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์กรได้กำหนดไว้⁴⁵

เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนไว้สองความหมาย คือ ความหมายแบบทั่วไป หมายถึง ความสามารถในการผลิตที่จะทำให้เกิดผลตามที่ปรารถนา ความหมายอีกประการ คือ ความหมายเชิงเทคนิค หมายถึง วัฏจักรของการบริหาร

⁴² กลุ่มวิจัยและพัฒนานโยบาย สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **คู่มือการบริหารโรงเรียน ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล** (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2555), 83-90.

⁴³ R.M. Steers, **Organizational Effectiveness: A Behavioral View** (California: Goodyear Publishing, 1977), 112.

⁴⁴ Carl D. Glickman, **Supervision of Instruction A Development Approach**, 2nded. (Boston: Allyn and Bacon, 1990), 155.

⁴⁵ Judith R. Gordon and others, **Management and Organization** (Boston: Allyn and Bacon, 1990), 14.

การศึกษา โดยประสิทธิผลจะนำมาซึ่งความหมายเฉพาะหรือพิเศษ ในส่วนนี้จะเน้นไปที่ความมีสัมฤทธิ์ผลที่ดีในทักษะพื้นฐานของนักเรียนที่สามารถวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน⁴⁶

กิบสันและคณะ (Gibson and others) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลระดับองค์กรว่าเป็นภาพรวมของประสิทธิผลระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิผลระดับองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี กลยุทธ์ โครงสร้าง กระบวนการต่าง ๆ และวัฒนธรรม⁴⁷

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์กรว่า หมายถึง ผลสำเร็จที่บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรทั้งในเชิงปริมาณและในเชิงคุณภาพ⁴⁸

พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล (Effectiveness) ว่า หมายถึง ผลสำเร็จ ผลที่เกิดขึ้น⁴⁹

พิทยา บวรพัฒนา ได้กล่าวว่า คำว่าองค์กรที่มีประสิทธิผล หมายถึง องค์กรที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมาย (goals) ที่ตั้งใจไว้ ประสิทธิภาพจึงเป็นเรื่องของความสำเร็จขององค์กรในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ องค์กรที่มีประสิทธิผลสูงจึงเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ดังนั้นการพูดถึงประสิทธิผลขององค์กรจึงเป็นเรื่องของการพยายามหาคำตอบว่า องค์กรที่ศึกษานั้นได้ดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ได้สำเร็จแค่ไหน⁵⁰

สันติ บุญภิรมย์ ได้กล่าวว่าประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง การบรรลุผลสำเร็จขององค์กรตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ โดยเกิดจากการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของบุคลากรทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการ⁵¹

⁴⁶ Thomas J. Sergiovanni, **The Principalsip: A Reflective Practice Perspective**, 2nded. (Boston: Allyn and Bacon, 1991), 256.

⁴⁷ James L. Gibson and others, **Organizations: Behavior structure and processes**, 10thed. (Boston: Mc Graw-Hill Inc., 2000), 15-17

⁴⁸ Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, **Educational Administration: Theory Research and Practice**, 9thed. (New York: Mc Graw-Hill Inc., 2013), 301.

⁴⁹ ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรม** (กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์, 2525), 10.

⁵⁰ พิทยา บวรพัฒนา, **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ** (กรุงเทพมหานคร: ศักดิ์โสภากการพิมพ์, 2552), 176.

⁵¹ สันติ บุญภิรมย์, **หลักการบริหารการศึกษา** (กรุงเทพมหานคร: ไทยร่มเกล้า, 2552), 81.

เอกชัย กี่สุขพันธ์และคณะ ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การได้ผลผลิตตรงตามความต้องการหรือตรงตามจุดหมายที่กำหนดไว้ในการบริหารการศึกษา นั่นคือการดำเนินงานที่ทำให้เกิดผลในสิ่งที่ควรเกิดขึ้น เพื่อเป็นสิ่งดีงามของการพัฒนา (Get The Right Things Done) ประสิทธิภาพจึงเป็นการดำเนินการให้สามารถบรรลุผลตามจุดหมายที่ต้องการได้อย่างครบถ้วน เหมาะสมและดีงามอย่างที่สุดแล้ว⁵²

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า หมายถึง การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือผลผลิตเทียบกับวัตถุประสงค์⁵³

จากความหมายของประสิทธิภาพข้างต้นที่นักวิชาการกล่าว ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่มีผลการดำเนินการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยพิจารณาจากสภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย พันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน ภาวะผู้นำด้านวิชาการ ความคาดหวังที่สูง ความทุ่มเทเวลาในการทำงาน การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง

ความสำคัญของประสิทธิภาพ

จากการที่ได้ศึกษาความสำคัญของประสิทธิภาพ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิภาพ ไว้หลากหลายดังนี้

จันทรานี สงวนนาม ได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิภาพว่า ประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงข้อมูลในด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพถือว่าเป็นองค์ประกอบของความสำเร็จ แต่เป็นสิ่งที่ไม่คงที่เสมอไป หากไม่มีการพัฒนา และประสิทธิภาพนั้นยังเป็นเกณฑ์ที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของสถานศึกษาอีกด้วย⁵⁴

⁵² เอกชัย กี่สุขพันธ์และคณะ, การนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553), 27.

⁵³ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, ทฤษฎีองค์การ มุมมองต่างกระบวนทัศน์ (กรุงเทพมหานคร: ดี. เค.ปรีนติ้งเวิลด์, 2556), 145.

⁵⁴ จันทรานี สงวนนาม, ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (กรุงเทพมหานคร: ไทยร่มเกล้า, 2553), 188.

ภารดี อนันต์นาวิ ได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิผลว่า ประสิทธิผลเป็นการช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กร เพราะการจัดตั้งองค์กรนั้นย่อมมีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามความต้องการขององค์กร เพราะการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมนั้นย่อมต้องมีการวางแผน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การให้อำนาจหน้าที่ในการบริหารและปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อประเมินผลการดำเนินงานแล้ว นำผลการดำเนินงานนั้นมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ขององค์กร ถ้าผลของการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังขององค์กรแสดงว่าองค์กรมีประสิทธิผล⁵⁵

อาภรณ์ อ่อนคง ได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิผลว่า ประสิทธิผลมีความสำคัญต่อองค์กรหรือหน่วยงานมาก เพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร ในการที่จะตัดสินใจว่าองค์กรจะอยู่รอดต่อไปหรือไม่ ประกอบกับประสิทธิภาพก็มีความสำคัญต่อองค์กรมากเช่นกัน หากการดำเนินงานองค์กรไม่มีประสิทธิภาพก็จะมีผลกำไร ประสบแต่ความขาดทุน ก็ยากที่องค์กรจะตั้งอยู่ได้ ดังนั้นประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นการทำให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (Goals) และประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและร่วมมือกันปฏิบัติงานให้ได้ผลผลิต (Output) ที่ต้องการ จึงมีความสัมพันธ์กันทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายภายในเงื่อนไขที่มีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด การบรรลุถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพจึงเป็นที่พึงปรารถนาของทุกองค์กร⁵⁶

จากความสำคัญของประสิทธิผลข้างต้นที่นักวิชาการกล่าวมา ผู้วิจัยสรุปความสำคัญของประสิทธิผลว่า ประสิทธิผลเป็นสิ่งที่ช่วยในการตรวจสอบเป้าหมายขององค์กร เมื่อประเมินผลการดำเนินงานแล้ว หากผลการดำเนินงานนั้นบรรลุเป้าหมายขององค์กรแสดงว่าองค์กรมีประสิทธิผล

⁵⁵ ภารดี อนันต์นาวิ, **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ 5 (ชลบุรี: มนตรี, 2557), 204.

⁵⁶ อาภรณ์ อ่อนคง, **ประสิทธิผล (Effectiveness)**, เข้าถึงเมื่อ 23 สิงหาคม 2564, เข้าถึงได้จาก <https://zhort.link/doY>

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

มอทท์ (Mott) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วยความสามารถ 4 ประการ คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน 4) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน⁵⁷

แฮนสัน (Hanson) ได้กล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลมีลักษณะดังนี้ คือ 1) มีการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 2) มีบรรยากาศสนับสนุนการเรียน 3) มีการติดตามกำกับกระบวนการเรียนการสอน 4) บุคลากรมีมาตรฐาน 5) ส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้เรียน 6) มีการจัดสภาพแวดล้อมและสวัสดิการการทำงาน⁵⁸

ออร์นสไตน์ (Ornstein) ได้กล่าวว่า ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน มี 12 ประการ คือ 1) ผลคะแนนจากผลสอบอ้างอิงปกติ 2) คะแนนจากการเทียบกับเกณฑ์อ้างอิง 3) คะแนนจากแบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้น เช่น การเขียน หรือการวัดอย่างอื่นที่ไม่ได้กำหนดในวัตถุประสงค์ 4) คะแนนจากผลผลิต คือ ความคิดรวบยอดของนักเรียน 5) ความเห็นของครูและผู้บริหารเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมายของนักเรียน 6) ความคิดของผู้ปกครองและชุมชน 7) การมีส่วนร่วมของนักเรียน ในกิจกรรมเสริมหลักสูตร 8) รางวัลที่นักเรียนได้รับ 9) อัตราการมาเรียน 10) จำนวนวัสดุ สื่อที่นักเรียนยืมจากห้องสมุด 11) คุณภาพความสามารถในโปรแกรมอื่น ๆ เช่น งานศิลปะ การดนตรี และการแสดง 12) การให้การสนับสนุนของชุมชนต่อสถานศึกษา⁵⁹

กลิกแมนและคณะ (Glickman and others) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือเมื่อปรับปรุงการบริหารงานแล้ว โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จต้องมีลักษณะ 12 ประการดังนี้ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่หลากหลายและภาวะผู้นำของครู 2) ความตระหนักเรื่องสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมภายในโรงเรียน 3) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

⁵⁷ Paul E. Mott, *The Characteristics of Effective Organization* (New York: Harper and Row, 1972), 382.

⁵⁸ Mark E. Hanson, *Educational Administration and Organization Behavior*, 4thed. (Boston: Allyn and Bacon, 1996), 35.

⁵⁹ Allen C. Ornstein, *Educational Administration: Concepts And Practices* (California: Wadsworth Publishing, 1996), 178 - 179.

5) ได้รับการสนับสนุนเรื่องเวลาเรียน การจัดกิจกรรม งานด้านวิชาการและด้านคุณธรรมจริยธรรม จากทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน 6) เน้นกระบวนการจัดการเรียนการสอน 7) มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของโรงเรียนเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 8) มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่ดี 9) ครูมีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน 10) มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อมูลในการสร้างรูปแบบของโรงเรียน 11) มีความกลมเกลียวสามัคคีกันในการพัฒนาโรงเรียน 12) มีการใช้แนวทางอย่างหลากหลายวิธีในการพัฒนาโรงเรียน⁶⁰

ลูเนนเบิร์กและออร์สไตน์ (Lunenburg and Ornstein) ได้กล่าวว่าประสิทธิผลของโรงเรียน มี 7 ประการด้วยกัน คือ 1) สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย (a safe and orderly environment) การจัดให้บรรยากาศ สถานที่ของโรงเรียนเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สนับสนุนการเรียนรู้และไม่เป็นอุปสรรคสำหรับการทำงานต่าง ๆ และมีการดูแลสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ภายในโรงเรียนมีแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เพียงพอต่อนักเรียน รักษาสื่ออุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ มีกิจกรรมที่กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดี มีสังคมที่ดี และมีความเป็นประชาธิปไตย มีบรรยากาศที่อบอุ่น ครูผู้สอนและบุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงาน นักเรียนมีวินัยและความรับผิดชอบต่อการเรียน 2) พันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน (a clear school mission) ผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากรทั้งหมดในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจของโรงเรียน พันธกิจมีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียน บุคลากรทราบถึงวัตถุประสงค์ของโรงเรียน สามารถรับผิดชอบร่วมกันในการจัดการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ 3) ภาวะผู้นำด้านวิชาการ (instruction leadership) ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถบริหารงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำด้านการจัดการสอน มีความรู้ ความเข้าใจด้านการสอนเป็นอย่างดี มีความรอบรู้ ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ทางการศึกษาที่พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมงานวิจัย และการนิเทศการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ 4) ความคาดหวังที่สูง (a climate of high expectation) ผู้บริหารและครูผู้สอนส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้ในทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็น ครูผู้สอนเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ควบคู่กับการสอนด้านวิชาการ ครูผู้สอนสามารถแสดงออกถึงความรู้และทักษะเบื้องต้นให้นักเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

⁶⁰ Carl D. Glickman and others, **Supervision and Instructional Leadership a Developmental Approach** (U.S.A.: allyn and bacon, 2001), 49.

ผู้สอนมีความคาดหวังสูงต่อการถ่ายทอดให้นักเรียนบรรลุผลในการเรียนการสอน 5) ความทุ่มเทเวลาในการทำงาน (high time on task) บุคลากรของโรงเรียนมีการทุ่มเทเวลาในการปฏิบัติงานหรือภารกิจของโรงเรียน ครูผู้สอนมีการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การฝึกการพัฒนาทักษะต่าง ๆ รับผิดชอบต่อหน้าที่ สามารถปฏิบัติงานอื่น ๆ นอกเหนือจากการสอนและการอบรม 6) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (frequent monitoring of student progress) ครูผู้สอนสามารถปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นรายบุคคล ผู้บริหารสนับสนุนให้จัดตั้งโปรแกรมเพื่อการช่วยเหลือแนะนำนักเรียนเป็นรายบุคคล ครูผู้สอนนำผลการดำเนินกิจกรรมหรือผลการประเมินจากโปรแกรมมาใช้ในการพัฒนานักเรียน รายงานความก้าวหน้าของนักเรียนต่อผู้บริหารและผู้ปกครองอย่างต่อเนื่อง 7) ความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง (positive home-school relations) ผู้ปกครอง และบุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดี มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปกครองร่วมสนับสนุนในภารกิจและกิจกรรมของโรงเรียน ผู้ปกครองให้ความช่วยเหลือในส่วนต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ และผู้ปกครองมีส่วนช่วยในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้ดีขึ้น⁶¹

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) ได้ให้แนวคิดที่ว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลต้องวัดจาก 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (achievement) หมายถึง ผลการเรียนของนักเรียน การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างเป็นระบบของนักเรียน ศิลธรรมของนักเรียน โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนให้มีระดับผลการเรียนสูง และนักเรียนได้รับรางวัลด้านวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน รวมทั้งสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นได้จำนวนมาก 2) ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อภาระงาน ผลตอบแทนของงาน ความรู้สึกพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน เจ้านาย ลูกน้อง นโยบายแผนงาน มาตรการ กระบวนการปฏิบัติงานของโรงเรียน ความพึงพอใจต่อโอกาสในการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพ การลาออก การอุทิศตน ความอิสระในการปฏิบัติงาน โอกาสในการรับข้อมูลข่าวสาร การใช้ทักษะที่หลากหลาย มีมุมมองว่างานสำคัญ ความพึงพอใจต่อโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง 3) การขาดงาน (absenteeism) หมายถึง อัตราการขาดงานของบุคลากร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศขององค์กร ทักษะของบุคลากรที่มีต่องาน เจตคติต่องาน เช่น ความเครียด ปริมาณงาน ภาระงาน บรรยากาศ การขาดแรงจูงใจและแรงกระตุ้นในการทำงาน 4) อัตราการออกกลางคัน (dropout rate) หมายถึง จำนวนนักเรียนที่วัดได้

⁶¹ Fred C. Lunenburg and Allen C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 7th ed. (CA: Wadsworth Cengage Learning, 2022), 308.

จากการจับตามเกณฑ์ของหลักสูตร นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาในโรงเรียน และนักเรียนมาเรียนอย่างสม่ำเสมอ 5) คุณภาพโดยรวม (overall quality) หมายถึง การตอบสนองต่อชุมชนและการจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ ความสามารถในการปรับตัวของบุคลากรให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ยอมรับและปรับเปลี่ยนการทำงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายใหม่ ๆ ความสามารถในการผสมผสาน ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน⁶²

อุทุมพร จามรมาน และคณะ ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์กรคือ การบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่พึงปรารถนาและเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้หรือผู้บริโภคร⁶³

เมตต์ เมตต์การุณจิต ได้อธิบายว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีความหมายที่ใกล้เคียงกันคือการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยที่ประสิทธิภาพนั้นจะให้ความสำคัญกับความคุ้มค่าของทรัพยากรในการดำเนินงาน ส่วนประสิทธิผลนั้นจะให้ความสำคัญกับเป้าหมายของการดำเนินงานเป็นหลัก⁶⁴



⁶² Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, **Educational Administration: Theory Research and Practice**, 9thed. (New York: Mc Graw-Hill Inc., 2013), 299-329.

⁶³ อุทุมพร จามรมาน และคณะ, **การควบคุม การวัดประเมินผล และการจัดการความรู้** (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553), 29.

⁶⁴ เมตต์ เมตต์การุณจิต, **การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และราชการ**, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพมหานคร: บூค พอยท์, 2553), 20.

ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ตั้งอยู่เลขที่ 304 ถนนสละชีพ ตำบลประจวบคีรีขันธ์ อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 77000 ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อมูลสถานศึกษา

ตารางที่ 1 จำนวนสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอำเภอ

ลำดับ	อำเภอ	จำนวนสถานศึกษา (แห่ง)
1	เมืองประจวบคีรีขันธ์	3
2	กุยบุรี	2
3	ทับสะแก	2
4	บางสะพาน	3
5	บางสะพานน้อย	1
6	ปราณบุรี	3
7	หัวหิน	3
8	สามร้อยยอด	1
รวม		18

(ข้อมูล ณ วันที่ 17 กันยายน 2564)

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์, “แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565,” 1 ตุลาคม 2564

ตารางที่ 2 จำนวนสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศคีรีขันธ
จําแนกตามขนาดสถานศึกษา

ลำดับ	ขนาดสถานศึกษา	จำนวนสถานศึกษา (แห่ง)
1	ขนาดเล็ก	1
2	ขนาดกลาง	6
3	ขนาดใหญ่	6
4	ขนาดใหญ่พิเศษ	5
รวม		18

(ข้อมูล ณ วันที่ 17 กันยายน 2564)

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศคีรีขันธ, “แผนปฏิบัติการประจำปี
งบประมาณ 2565,” 1 ตุลาคม 2564

ข้อมูลนักเรียน

ตารางที่ 3 จำนวนนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศคีรีขันธ
จําแนกตามระดับชั้นและจำนวนห้องเรียน

ระดับชั้น	ชาย	หญิง	รวม	ห้องเรียน
มัธยมศึกษาปีที่ 1	1,650	1,792	3,442	95
มัธยมศึกษาปีที่ 2	1,632	1,772	3,404	94
มัธยมศึกษาปีที่ 3	1,609	1,731	3,340	93
รวมระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	4,891	5,295	10,186	282
มัธยมศึกษาปีที่ 4	1,069	1,545	2,614	75
มัธยมศึกษาปีที่ 5	877	1,330	2,207	72
มัธยมศึกษาปีที่ 6	822	1,122	1,944	67
รวมระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	2,768	3,997	6,765	214
รวมทั้งสิ้น	7,659	9,292	16,951	496

(ข้อมูล ณ วันที่ 17 กันยายน 2564)

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศคีรีขันธ, “แผนปฏิบัติการประจำปี
งบประมาณ 2565,” 1 ตุลาคม 2564

ข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตารางที่ 4 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามตำแหน่งและอำเภอ

อำเภอ	ผู้บริหาร (คน)	ครู (คน)	รวม
เมืองประจวบคีรีขันธ์	5	135	140
กุยบุรี	2	43	45
ทับสะแก	2	45	47
บางสะพาน	3	146	149
บางสะพานน้อย	1	26	27
ปราณบุรี	3	123	126
หัวหิน	4	164	168
สามร้อยยอด	3	83	86
รวมทั้งสิ้น	23	765	788

(ข้อมูล ณ วันที่ 17 กันยายน 2564)

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์, “แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565,” 1 ตุลาคม 2564



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

กมลพรรณ พึ่งดวง ได้ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ หลักคุณธรรมและจริยธรรมกับหลักความเสมอภาค ตามลำดับ ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมาก คือ หลักความเปิดเผยและโปร่งใส หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นฉันทามติ หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการรับผิดชอบต่อสังคมและสามารถตรวจสอบได้หลักการตอบสนอง ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน คุณภาพโดยทั่วไป ความใส่ใจในงาน ความพึงพอใจในงาน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .0⁶⁵

ณิศา โกรทินธาคม ได้ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจบังคับ พลังอำนาจอ้างอิง และพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการผสมผสาน และความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 3) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ

⁶⁵ กมลพรรณ พึ่งดวง, “การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2560), 126.

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะคล้อยตามกัน⁶⁶

นิตา เกลนปก ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชภูร์บำรุง (ใสวราชภูร์อุปถัมภ์) ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชภูร์บำรุง (ใสวราชภูร์อุปถัมภ์) โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการรวมพลัง ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการธำรงรักษา ด้านการให้พ้นจากงาน และด้านการให้ค่าตอบแทน 2) แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชภูร์บำรุง (ใสวราชภูร์อุปถัมภ์) ด้านการสรรหาบุคลากร ควรมีการวางแผนอัตรากำลังคน ประเมินความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา สรรหาและบรรจุให้เป็นไปตามข้อกำหนด และควรมีนโยบายหรือระเบียบที่ชัดเจนในการรับบุคลากร เข้ามาปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และควรมีกิจกรรมเพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ค่าตอบแทน ผู้บริหารควรใช้หลักความยุติธรรมในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการรวมพลัง ควรมีการจัดกิจกรรมที่ช่วยสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างครูและบุคลากรในโรงเรียนและควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีโอกาสทำงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ด้านการธำรงรักษา ควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานและควรมีการจัดกิจกรรมที่ปลูกฝังให้บุคลากรรักในโรงเรียนของตน และด้านการให้พ้นจากงาน ควรมีความยุติธรรม รอบคอบกับทุกฝ่ายในการพิจารณาให้ครูหรือบุคลากรพ้นจากงาน และในการดำเนินการทางวินัยควรยึดถือข้อปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการโดยปราศจากความรู้สึกส่วนตัว⁶⁷

⁶⁶ ณธิตา โกรทินธาคม, “การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2560), 132.

⁶⁷ นิตา เกลนปก, “การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชภูร์บำรุง (ใสวราชภูร์อุปถัมภ์)” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2560), 80.

วิลาวรรณ ปิงอุทา ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมา ได้แก่ ด้านการออกจากราชการ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง และด้านการวินัยและนิติการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามประสบการณ์การสอน และขนาดของโรงเรียนพบว่า ประสบการณ์การสอนที่แตกต่างกัน ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ไม่แตกต่างกัน และขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 แตกต่างกัน⁶⁸

วิไลพร ศรีอนันต์ ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ สมรรถนะในการสื่อสาร สมรรถนะในการบริหารตนเอง สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม สมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ และสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ 2) การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐมโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การพัฒนา การวางแผนกำลังคน การให้ความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน การนำเข้าสู่หน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้ข้อมูลข่าวสาร การคัดเลือก การให้ค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ การสรรหา และการเจรจาต่อรอง 3) สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ สมรรถนะในการบริหารตนเอง และสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐมโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนสมรรถนะ

⁶⁸ วิลาวรรณ ปิงอุทา, “การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3” (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2560), 87.

ในการสื่อสารและสมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ ไม่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม⁶⁹

วิภาดา สารัมย์ ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) แนวทางการบริหาร งานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการวางแผน กำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการโดยการจัดทำกรอบอัตรากำลังครู ตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. ขอรับการบรรจุแต่งตั้งจากหน่วยงานต้นสังกัด ติดต่อบริษัท กับหน่วยงานอื่นเพื่อขอสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่การสอน ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าศึกษา อบรม สัมมนาในหลักสูตรต่าง ๆ การขอเลื่อนวิทยฐานะ ให้คำยกย่องชมเชยเพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจ ด้านการธำรงรักษาบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการฝ่ายอาคารสถานที่ให้มีความพร้อมและความปลอดภัย รวมถึงการให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเป็นประชาธิปไตย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับติดตาม บันทึกข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากร เพื่อหา แนวทางแก้ไขหรือพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่อง ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษา ยึดหลักความถูกต้อง มีความยุติธรรม วิเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลพฤติกรรมของข้าราชการครู และบุคลากร ปลูกฝังแนวคิดเจตคติที่ดีในการประชุมครู ให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการ ส่งเสริมวิชาชีพครู⁷⁰

⁶⁹ วิไลพร ศรีอนันต์, “สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม,” วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร 9, 1 (กรกฎาคม – กันยายน 2561): 14.

⁷⁰ วิภาดา สารัมย์, “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2562), 91.

สีวรรณ์ ไชยกุล ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพและการขอรับใบอนุญาต อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง และน้อยที่สุดคือ ด้านวินัย การรักษาวินัย การลงโทษ การอุทธรณ์และการออกจากราชการ ตามลำดับ 2) ผลเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานและขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูพบว่า ควรมีการจัดสรรอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาและหาความรู้เพื่อให้มีโอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยการประเมินจากการปฏิบัติงาน บุคลากรมีสิทธิในการลาได้ตามสิทธิที่มีและส่งเสริมให้สร้างผลงานเพื่อขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์⁷¹

นันทน์ภัส สุทธิการ ได้ศึกษาภาวะผู้เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร ด้านการจูงใจและพัฒนาบุคลากร ด้านการสร้างและธำรงรักษาทีม และด้านมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพผลของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความสามารถในการพัฒนา นักเรียนใหม่เจตคติทางบวก ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนใหม่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผล

⁷¹ สีวรรณ์ ไชยกุล, “การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3” (สารนิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, 2562), 83.

ของโรงเรียน โดยร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ตัวทำนายที่สามารถช่วยกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 76.20⁷²

สิริชัย โพธิ์ศรีทอง ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความซื่อสัตย์ แรงขั้ว ความยืดหยุ่น ความมั่นคงทางอารมณ์ แรงจูงใจในการนำ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเฉลียวฉลาด และความรู้ในงาน 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) คุณลักษณะผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในลักษณะคล้อยตามกัน⁷³

นวพัชญ์ ฉิดจันทร์ ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนา ด้านการคัดเลือก ด้านการนำเข้าสู่หน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความต่อเนื่อง ด้านข้อมูลสารสนเทศ ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการสรรหา และด้านสิ่งตอบแทน 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า

⁷² นันทน์ภัส สุทธิการ, “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 2562), 116.

⁷³ สิริชัย โพธิ์ศรีทอง, “คุณลักษณะผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2562), 135.

ในงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านนโยบายในการบริหารงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านเงินเดือน ด้านความสำเร็จ ด้านลักษณะของงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต ด้านการยอมรับนับถือ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ทั้งโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01⁷⁴

อัญชุลีภรณ์ คำภีระ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ สมรรถนะในการสื่อสาร และอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ สมรรถนะในการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ และสมรรถนะในการบริหารตนเอง 2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ความทุ่มเทเวลาในการทำงาน และความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง และอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความคาดหวังที่สูง สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย ภาวะผู้นำด้านวิชาการ การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และพันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน 3. สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

⁷⁴ นวพัชญ์ ฉิดจันทร์, “การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2564), 119.

ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง และมีลักษณะคล้ายตามกัน⁷⁵

จิราภรณ์ พงษ์พิง ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หลักความ ซื่อสัตย์หลักความหลากหลาย หลักเป้าหมาย หลักการยอมรับและการให้ผลตอบแทน หลักความเป็นเลิศ หลัก ความเอื้ออาทร หลักการเป็นส่วนหนึ่ง หลักการมอบอำนาจ หลักความไว้วางใจและความเชื่อมั่น และหลักการ ตัดสินใจ 2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมเขต 2 โดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ความคาดหวัง ที่สูง ภาวะผู้นำ ด้านวิชาการ พันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน ความทุ่มเทเวลาในการทำงาน สภาพแวดล้อม เป็นระเบียบและปลอดภัย ความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง และการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 3. วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครปฐมเขต 2 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก⁷⁶

ณัชชา คุ่มเงิน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุม เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ด้านมูทิตา 2) ด้านกรุณา 3) ด้านเมตตา และ 4) ด้านอุเบกขา 2. ประสิทธิผลของโรงเรียน

⁷⁵ อัญชลีภรณ์ คำภีระ, “สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2564), 129.

⁷⁶ จิราภรณ์ พงษ์พิง, “วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมเขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2565), 129.

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ด้านความทุ่มเทเวลาในการทำงาน 2) ด้านพันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน 3) ด้านความคาดหวังที่สูง 4) ด้านภาวะผู้นำด้านวิชาการ 5) ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 6) ด้านความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง และ 7) ด้านสภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย 3. ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายตามกัน⁷⁷

งานวิจัยต่างประเทศ

แฮริส (Harris) ได้ศึกษาหน้าที่ของผู้บริหารบุคคลในระบบโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียนประถมศึกษาด้านการบริหารบุคคล ควรประกอบด้วย กระบวนการที่สำคัญ คือ การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การนำ เข้าสู่หน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนา การให้ค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ การไกล่เกลี่ยปัญหาด้านบุคคล ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบุคคล⁷⁸

มอนค (Monks) ได้ศึกษาการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ความหมายสำหรับการจัดการงานบุคคล ซึ่งได้ศึกษาถึงลักษณะของการบริหารงานบุคคลโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เข้าใจว่าควรจะให้มีการจัดการบุคลากรอย่างไร ปัญหาคือการแก้ไขปัญหาจากสองมุมมอง การตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนข้ามขององค์กรและมุมมองของบุคคลที่จบประกาศนียบัตรวิชาชีพแห่งชาติในการบริหารงานบุคคล (NDPM) การวิจัยมีแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการวิเคราะห์แหล่งทุติยภูมิ การวิจัยพบว่าการปฏิบัติงานในองค์กรที่หลากหลายและหลากหลายในองค์กรที่ได้รับการตรวจสอบ รูปแบบการบริหารงานบุคคล 4 รูปแบบ ถูกสร้างขึ้นเพื่อจัดหมวดหมู่และตีความความแตกต่างเหล่านี้เนื่องจากรูปแบบที่มีอยู่ในหนังสือไม่ได้ระบุถึง

⁷⁷ ณัชชา คุ่มเงิน, “ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1” มจร ภาวศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์ 9, 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2566): 259-260.

⁷⁸ Ben M. Harris, Personnel Administration in Education (Boston: Allyn and Bacon, 1979), 178

รูปแบบที่พบทั้งหมด แบบจำลองเหล่านี้เป็นพื้นฐานในการพัฒนากรอบการทำงานที่เข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล กระบวนการการศึกษาสำหรับผู้จัดการบุคลากรได้รับการตรวจสอบจากมุมมองทั้งสองของบุคคลที่ได้เสร็จสิ้นการ NDPM และในแง่ของผลการปฏิบัติงานบุคลากรแสดงให้เห็นว่า NDPM ส่งเสริมความคิดของผู้จัดการบุคลากรในฐานะผู้เชี่ยวชาญ แต่ในขณะที่จำเป็นต้องมีความชำนาญเฉพาะด้านผู้จัดการฝ่ายบุคคลยังต้องการความเข้าใจทั่วไปในธุรกิจด้วย⁷⁹

เฟย์ เฟย์ (Fei Fei) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคล ซึ่งได้ศึกษาระบบการบริหารงานบุคคลของการรวบรวมข้อมูลที่ครอบคลุมการเข้ารหัสข้อมูลดิจิทัล การกำหนดข้อมูลส่วนบุคคลและบุคลากรให้เป็นมาตรฐาน นอกจากนี้ยังมีการวิเคราะห์และอภิปรายเกี่ยวกับการประเมินผลโดยอัตโนมัติเพื่อสร้างความสามารถพิเศษด้านความรู้และความสามารถในการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ด้วยอัลกอริทึมของ AHP วิธีการนี้พิสูจน์ความเป็นไปได้และความถูกต้อง ดังนั้นพรสวรรค์ของเราจึงสามารถได้รับการประเมินโดยอัตโนมัติในฐานะการใช้ระบบการบริหารงานบุคคลของวิธีการทั่วไปของความสามารถพิเศษ⁸⁰

มาเรคโล (Marcelo) ได้ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษากับบทบาทการนำของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในซานตาเฟ ประเทศอาร์เจนตินา ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมในการให้ความช่วยเหลือของผู้บริหารที่พบบ่อยที่สุดในด้านที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ การจัดแบ่งสถานที่อย่างเป็นสัดส่วน ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงภาวะผู้นำทางการบริหารจัดการ การจัดสรรอย่างเป็นสัดส่วน ซึ่งให้เห็นความสัมพันธ์ที่มีระเบียบวินัยในการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารและการเชื่อมโยงกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียน⁸¹

ไลลา (Laila) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผลนั้นประกอบด้วย 1) ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ 2) ครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพ 3) สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ หากปัจจัยด้านใดด้านหนึ่งเกิดปัญหา

⁷⁹ K. Monks, "Understanding Personnel Management Practice: The Implications for Personnel Management Education" (Trinity College Dublin, 1991), 98.

⁸⁰ Hou Fei Fei, "The Research and Realization of the Personnel Management System" (Beijing Institute of Technology, 2009), 94.

⁸¹ Marcelo De Stefano, "School in Santa Fe Province, Argentina" (Dissertation, Teacher College, Columbia University, 2013), Abstract.

หรือไม่มีประสิทธิภาพ ก็จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน⁸²

แฮนเซน (Hansen) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนที่มีบรรยากาศเชิงบวกในยุคของการประเมินการปฏิบัติงานของครูแบบเดิมพันสูง ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความสามารถในการเสนอแนะหรือให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม ความไว้วางใจครูผู้สอน ในด้านการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหา ความสามารถในการสื่อสาร⁸³



⁸² Alammar Laila, “The effective school: The role of the leader in school effectiveness,” **Educational research and reviews** 10, 6 (2015): 702-713.

⁸³ Kristina M. Hansen, “Effective school leadership practices in school with positive climate in the age of high-stakes teacher evaluations” (Master thesis of Office of graduate education and research Northern Michigan University, 2016), 49-52.

บทที่ 3 การดำเนินงานวิจัย

การศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดบุรีรัมย์มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบ 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดบุรีรัมย์ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดบุรีรัมย์ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดบุรีรัมย์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดบุรีรัมย์ เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานตามโครงการวิจัย นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา มาดำเนินการพัฒนาเครื่องมือวิจัย เพื่อเก็บข้อมูล ทดลอง ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือวิจัย นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งได้รับการตรวจสอบคุณภาพโดยวิธีการหาความเชื่อมั่นแล้ว ไปเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ วิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

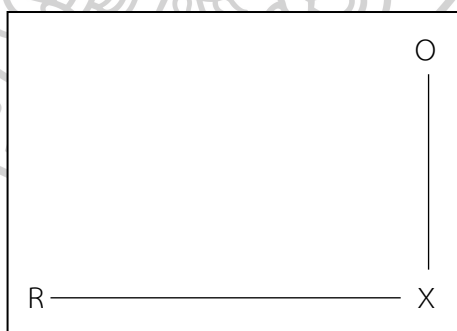
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติมาจัดทำร่างรายงานการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ จากนั้นจัดทำเป็นรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ระเบียบวิธีการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้แผนแบบการวิจัยแบบกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียว ศึกษาสภาพการณ์ไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



- เมื่อ R หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม
 X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา
 O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาประจำบศรีจันทร์ จำนวน 18 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาประจำบศรีจันทร์ จำนวน 16 แห่ง ซึ่งได้จากการเทียบสัดส่วนตารางประมาณการกำหนด
ขนาดตัวอย่างของดาร์วิน (Darwin)⁸⁴ ประชากรคือสถานศึกษาจำนวน 18 แห่ง เมื่อเทียบสัดส่วนแล้ว
ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 16 แห่ง โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random
sampling)

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 3 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา
(ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ
สถานศึกษา) จำนวน 1 คน ครู จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 48 คน ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

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

⁸⁴ Hendel, Drawin (1980). Measurement and dimensionality of mathematics anxiety. *Journal of Counseling Psychology*, 27(2), 138–149.

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานการณ์ทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

2. ตัวแปรต้น (X_{tot}) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามคู่มือการบริหารโรงเรียน ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล ของสำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 21 ประการ แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาองค์ประกอบเพียง 7 ประการเท่านั้น โดยเลือกศึกษาองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการ ดังนี้

2.1 การวางแผนอัตรากำลัง (X_1) หมายถึง รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (X_2) หมายถึง ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด กำหนดดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับบุคลากรทางการศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ได้รับการบรรจุและเข้ารับราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วย ดำเนินการแต่งตั้งหรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนด

2.3 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน (X_3) หมายถึง ประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทราบแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดให้ฐานะผู้บังคับบัญชารวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจในการประเมินและให้ความเห็นในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอคณะกรรมการพิจารณาแจ้งคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบพร้อมเหตุผลสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและสั่งแต่งตั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ กรณีถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

2.4 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (X_4) หมายถึง สืบรวจและรวบรวมข้อมูลการขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษาประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจในหลักเกณฑ์และการให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดรวบรวมแบบเสนอขอรับการประเมินและรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป

2.5 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ (X_5) หมายถึง ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัยมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพควบคุม ดูแล และส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ

2.6 การส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (X_6) หมายถึง เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยป้องกันไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย

2.7 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น (X_7) หมายถึง วิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนที่กำหนดสร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y_{tot}) ตามแนวคิดของลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) ซึ่งมีองค์ประกอบ 7 ประการ ดังนี้

3.1 สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย (Y_1) หมายถึง การจัดให้บรรยากาศสถานที่ของสถานศึกษาเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สนับสนุนการเรียนรู้และไม่เป็นอุปสรรคสำหรับการทำกิจกรรมต่าง ๆ และมีการดูแลสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาภายในสถานศึกษามีแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เพียงพอต่อนักเรียนรักษาสื่อ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้มีกิจกรรมที่กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดี มีสังคมที่ดี และมีความเป็นประชาธิปไตยมีบรรยากาศที่อบอุ่น ครูผู้สอนและบุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงาน นักเรียนมีวินัยและความรับผิดชอบต่อการเรียน

3.2 พันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน (Y₂) หมายถึง ผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา พันธกิจ มีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา บุคลากรทราบถึงวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา สามารถรับผิดชอบร่วมกันในการจัดการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ

3.3 ภาวะผู้นำด้านวิชาการ (Y₃) หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถบริหารงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำด้านการจัดการสอน มีความรู้ ความเข้าใจด้านการสอนเป็นอย่างดี มีความรอบรู้ ทันท่วงทีต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ทางการศึกษาที่พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมงานวิจัยและการนิเทศการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

3.4 ความคาดหวังที่สูง (Y₄) หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้ในทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็น ครูผู้สอนเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ควบคู่กับการสอนด้านวิชาการ ครูผู้สอนสามารถแสดงออกถึงความรู้และทักษะเบื้องต้นให้นักเรียน มีความสามารถในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้สอนมีความคาดหวังสูงต่อการถ่ายทอดให้นักเรียนบรรลุผลในการเรียนการสอน

3.5 ความทุ่มเทเวลาในการทำงาน (Y₅) หมายถึง บุคลากรของสถานศึกษามีการทุ่มเทเวลาในการปฏิบัติงานหรือภารกิจของโรงเรียน ครูผู้สอนมีการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การฝึกการพัฒนาทักษะต่าง ๆ รับผิดชอบต่อหน้าที่ สามารถปฏิบัติงานอื่น ๆ นอกเหนือจากการสอนและการอบรม

3.6 การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Y₆) หมายถึง ครูผู้สอนสามารถปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นรายบุคคล ผู้บริหารสนับสนุนให้จัดตั้งโปรแกรมเพื่อการช่วยเหลือแนะนำนักเรียนเป็นรายบุคคล ครูผู้สอนนำผลการดำเนินกิจกรรม หรือผลการประเมินจากโปรแกรมมาใช้ในการพัฒนานักเรียน รายงานความก้าวหน้าของนักเรียนต่อผู้บริหารและผู้ปกครองอย่างต่อเนื่อง

3.7 ความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง (Y₇) หมายถึง ผู้ปกครองและบุคลากรในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดี มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปกครองร่วมสนับสนุนในภารกิจและกิจกรรมของสถานศึกษา ผู้ปกครองให้ความช่วยเหลือในส่วนต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ และผู้ปกครองมีส่วนช่วยในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้ดีขึ้น

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 ตามแนวคิดของ ลูเนนเบิร์กและออร์สไตน์ (Lunenburg and Ornstein)

แบบสอบถามในตอนที่ 1 มีลักษณะเป็นเลือก ตอบตามที่กำหนดคำตอบไว้ให้ ส่วนแบบสอบถามความคิดเห็นในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลีเคิร์ต (Likert's rating scale)⁸⁵ โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารงานบุคคล/ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารงานบุคคล/ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารงานบุคคล/ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารงานบุคคล/ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารงานบุคคล/ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 1 คะแนน

⁸⁵ Rensis Likert, *New Pattern of Management* (New York : McGraw – Hill Book, 1992), 74.

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนดังนี้

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) กับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 แห่ง โดยกำหนดผู้ตอบแบบสอบถาม สถานศึกษาละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครู จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน

ขั้นตอนที่ 4 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)⁸⁶ โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .974

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงภาคีวิชาการบริหารการศึกษา เพื่อขอความร่วมมือไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ เพื่อแจ้งไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง และจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ โดยวิธีการลงทะเบียน พร้อมซองติดแสตมป์ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่งคืนผู้วิจัยโดยตรง ได้ทางไปรษณีย์ และเก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเองบางส่วน

⁸⁶ L.J. Cronbach Essentiala of Phychological Testing, 3rd ed.(New York : Harper & Row,1970),161.

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ใช้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจำจังหวัดบุรีรัมย์ เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถาม กลับคืนจากสถานศึกษาจำนวน 14 แห่ง แห่งละ 3 ฉบับ รวมทั้งสิ้น 42 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.5 โดยนำข้อมูลที่ได้รับกลับคืนมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ศึกษา และข้อคำถามที่ต้องการทราบในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

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

2. การวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลและประสิทธิผลของสถานศึกษา ใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) โดยพิจารณาค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)⁸⁷ มีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00 แสดงว่า การบริหารงานบุคคล/ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับที่มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49 แสดงว่า การบริหารงานบุคคล/ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับที่มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49 แสดงว่า การบริหารงานบุคคล/ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49 แสดงว่า การบริหารงานบุคคล/ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับที่น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49 แสดงว่า การบริหารงานบุคคล/ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับที่น้อยที่สุด

⁸⁷ Jone W. Best, Research in Education, 4th ed.(Englewood Cliffs : Prentice-Hall,1981),182.

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบศรีจันทร์ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation-coefficient: r_{xy}) โดยใช้เกณฑ์ในการแปลผล 3 ระดับ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.70 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.30 – 0.69 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.01 - 0.29 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ⁸⁸



⁸⁸ D.E. Hinkle, W. William, and G.J. Stephen, **Applied Statistics for the Behavior Sciences**, 4thed. (New York: Houghton Mifflin, 1998), 118.

สรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ประชากร คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 18 แห่ง กลุ่มตัวอย่างคือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 16 แห่ง ซึ่งได้จากการเทียบสัดส่วนตารางประมาณการกำหนดขนาดตัวอย่างของดาร์วิน (Darwin) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 3 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครู จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 48 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจากสถานศึกษาจำนวน 14 แห่ง รวมทั้งสิ้น 42 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ตามคู่มือการบริหารโรงเรียน ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล ของสำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามแนวคิดของลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ความถี่ (frequency: f) ร้อยละ (percentage: %) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation-coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตอบข้อคำถามของการวิจัย ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ไปยังสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 16 แห่ง กำหนดผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 3 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครู จำนวน 2 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจากสถานศึกษาจำนวน 14 แห่ง รวมทั้งสิ้น 42 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.5 ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ผู้บริหารและครู สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูลได้จำนวน 14 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 87.5 รวมทั้งสิ้น 42 คน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (frequency: f) และร้อยละ (percentage: %) ดังรายละเอียดตามตารางที่ 6

ตารางที่ 6 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 ปีกับอายุระหว่าง 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 ทั้งในภาพรวมและจำแนกตามรายด้านของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 42 คน ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูลได้จำนวน 14 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 87.5 จากนั้นนำค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: \bar{x}) ของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ที่กำหนดไว้ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ 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. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้น เงินเดือน (X_3)	4.65	0.45	มากที่สุด
4. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา (X_4)	4.47	0.35	มาก
5. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและ จรรยาบรรณวิชาชีพ (X_5)	4.67	0.40	มากที่สุด
6. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและ จริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา (X_6)	4.58	0.54	มากที่สุด
7. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตาม กฎหมายว่าด้วยการนั้น (X_7)	4.57	0.49	มากที่สุด
รวม (X_{tot})	4.66	0.38	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ 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 คุณธรรมและ จริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (\bar{x} = 4.58 , S.D. = 0.54) การพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตาม กฎหมายว่าด้วยการนั้น (\bar{x} = 4.57 , S.D. = 0.49) และการส่งเสริมการประเมิน วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด (\bar{x} = 4.47 , S.D. = 0.35) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.35 – 0.54 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

เมื่อวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจำจังหวัดศรีสะเกษ โดยจำแนกเป็นรายข้อจากตัวแปรต้นที่ศึกษาจำนวน 25 ข้อ ผลการวิเคราะห์ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 8 – ตารางที่ 14

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดศรีสะเกษ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง (X_1)

(n = 42)

ข้อ	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง (X_1)	ค่ามัชฌิม เลขคณิต (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
1	ผู้บริหารรวบรวมและรายงานข้อมูล จำนวนข้าราชการครู จำแนกตาม สาขาจำนวนลูกจ้างประจำจำนวน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวนพนักงาน ราชการของสถานศึกษาต่อสำนักงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.81	0.40	มากที่สุด
2	ผู้บริหารวิเคราะห์ความต้องการ อัตรากำลังของสถานศึกษา	4.81	0.55	มากที่สุด
3	ผู้บริหารจัดทำแผนอัตรากำลัง ของสถานศึกษา	4.83	0.44	มากที่สุด

ข้อ	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง (X_1)	ค่ามัชฌิม เลขคณิต (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
4	ผู้บริหารเสนอแผนอัตรากำลังของ สถานศึกษาโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการสถานศึกษาไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.81	0.45	มากที่สุด
รวม (X_1)		4.82	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง (X_1) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$,
S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่า
มัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ผู้บริหารจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.83$,
S.D. = 0.44) รองลงมา คือ ผู้บริหารวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.81$,
S.D. = 0.55) ผู้บริหารเสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ
สถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.45) และผู้บริหารรวบรวมและ
รายงานข้อมูลจำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขาจำนวนลูกจ้างประจำจำนวนลูกจ้างชั่วคราว
จำนวนพนักงานราชการของสถานศึกษาต่อสำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 4.81$,
S.D. = 0.40) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.40 – 0.55
ลักษณะเช่นนี้แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศร์ชั้นศ์ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (X_2)

(n = 42)

ข้อ	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (X_2)	ค่ามัชฌิม เลขคณิต (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
1	ผู้บริหารดำเนินการสรรหาและจัดจ้าง บุคคลเพื่อปฏิบัติงานในสถานศึกษา ตำแหน่งต่าง ๆ ตามความต้องการของ สถานศึกษาโดยผ่านความเห็นชอบของ คณะกรรมการสถานศึกษา	4.60	0.50	มากที่สุด
2	ผู้บริหารแจ้งภาระงาน มาตรฐาน คุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และ ลูกจ้างชั่วคราวทราบเป็นลายลักษณ์ อักษร	4.64	0.53	มากที่สุด
3	ผู้บริหารดำเนินการทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการสำหรับบุคลากรทาง ศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและ พัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ได้รับการ บรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่ง “ครูผู้ช่วย” ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด	4.69	0.52	มากที่สุด

ข้อ	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (X_2)	ค่ามัชฌิม เลขคณิต (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
4	ผู้บริหารติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ ทุก 3 เดือน ตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และในการประเมินแต่ละครั้งให้ประธานกรรมการแจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วยทราบ	4.52	0.63	มากที่สุด
รวม (X_2)		4.61	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 9 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (X_2) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ผู้บริหารดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับบุคลากรทางศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่ง “ครูผู้ช่วย” ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ผู้บริหารแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวทราบเป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.53) ผู้บริหารดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในสถานศึกษาตำแหน่งต่าง ๆ ตามความต้องการของสถานศึกษาโดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.50) และผู้บริหารติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ ทุก 3 เดือน ตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และในการประเมินแต่ละครั้งให้ประธานกรรมการแจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วยทราบ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.50 – 0.63 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบศรีขันธ์ ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน (X_3)

(n = 42)

ข้อ	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน (X_3)	ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
1	ผู้บริหารประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบ ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทราบโดยทั่วกัน	4.76	0.48	มากที่สุด
2	ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดให้ฐานะผู้บังคับบัญชา	4.55	0.63	มากที่สุด
3	ผู้บริหารรวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจในการประเมินและให้ความเห็นในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอคณะกรรมการที่ได้แต่งตั้งไว้	4.64	0.48	มากที่สุด
รวม (X_3)		4.65	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบศรีขันธ์ ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน (X_3) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ผู้บริหารประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบ ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในสถานศึกษาทราบโดยทั่วกัน ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.48) รองลงมา คือ ผู้บริหารรวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจในการประเมินและให้ความเห็นในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอคณะกรรมการที่ได้แต่งตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.48) และผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดให้ฐานะผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.48 – 0.63 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (X_4)

(n = 42)

ข้อ	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ด้านการส่งเสริมการประเมิน วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา (X_4)	ค่ามัชฌิม เลขคณิต (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
1	ผู้บริหารสำรวจและรวบรวมข้อมูลการ ขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา	4.64	0.49	มากที่สุด
2	ผู้บริหารประชุมข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาเพื่อชี้แจงทำ ความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด	4.79	0.42	มากที่สุด

ข้อ	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ด้านการส่งเสริมการประเมิน วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา (X_4)	ค่ามัชฌิม เลขคณิต (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
3	ผู้บริหารรวบรวมแบบเสนอขอรับการ ประเมินและรายงานผลงานที่เกิดจาก การปฏิบัติหน้าที่ของผู้เสนอขอให้มี และเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาส่งไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อ ดำเนินการต่อไป	4.81	0.40	มากที่สุด
รวม (X_4)		4.74	0.35	มากที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา (X_4) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.74$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ผู้บริหารรวบรวม
แบบเสนอขอรับการประเมินและรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เสนอขอให้มีและ
เลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อ
ดำเนินการต่อไป ($\bar{x} = 4.81$, S.D. = 0.40) รองลงมา คือ ผู้บริหารประชุมข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทาง
การศึกษา มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ($\bar{x} = 4.79$, S.D. = 0.42) และ
ผู้บริหารสำรวจและรวบรวมข้อมูลการขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ($\bar{x} = 4.64$, S.D. = 0.49) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
อยู่ระหว่าง 0.40 – 0.49 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้อง
ไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวชิรร์ชั้น ด้าเนการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพระและ จรรยาบรรณวิชาชีพระ (X₅)

(n = 42)

ข้อ	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ด้านการส่งเสริมมาตรฐาน วิชาชีพระและจรรยาบรรณวิชาชีพระ(X ₅)	ค่ามัชฌิม เลขคณิต (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
1	ผู้บริหารดำเนินการพัฒนาข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย	4.71	0.46	มากที่สุด
2	ผู้บริหารดำเนินการพัฒนาข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ ประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐาน และ จรรยาบรรณของวิชาชีพระครูและ บุคลากรทางการศึกษา	4.55	0.50	มากที่สุด
3	ผู้บริหารควบคุมดูแล และส่งเสริม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตาม ระเบียบวินัย	4.88	0.33	มากที่สุด
4	ผู้บริหารควบคุมดูแล และส่งเสริม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตาม มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพระ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา	4.52	0.52	มากที่สุด
รวม (X ₅)		4.67	0.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดศรีสะเกษ ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ (X_5) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ผู้บริหารควบคุมดูแล และส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.33) รองลงมา คือ ผู้บริหารดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.46) ผู้บริหารดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.50) และผู้บริหารควบคุมดูแล และส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.52) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.33 – 0.52 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดศรีสะเกษ ด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (X_6)

(n = 42)

ข้อ	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและ จริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา(X_6)	ค่ามัชฌิม เลขคณิต (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
1	ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาในสถานศึกษาบุคลากรทาง การศึกษา	4.60	0.54	มากที่สุด
2	ผู้บริหารเสริมสร้างและพัฒนาให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยในตนเอง	4.57	0.63	มากที่สุด

ข้อ	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและ จริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา(X_6)	ค่าเฉลี่ย เลขคณิต (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
3	ผู้บริหารป้องกันไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา กระทำผิดวินัย	4.57	0.50	มากที่สุด
รวม (X_6)		4.58	0.54	มากที่สุด

ตารางที่ 13 พบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา (X_6) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้
ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาบุคลากรทาง
การศึกษา ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ผู้บริหารเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
มีวินัยในตนเอง ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.63) และผู้บริหารป้องกันไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย
($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง
0.50 – 0.63 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทาง
เดียวกัน

ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศร์ชั้นน้ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย ว่าด้วยกรนั้น (X_7)

(n = 42)

ข้อ	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา การ ดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วย กรนั้น (X_7)	ค่ามัชฌิม เลขคณิต (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
1	ผู้บริหารจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษา	4.76	0.69	มากที่สุด
2	ผู้บริหารดำเนินการพัฒนาข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษาตามแผนที่กำหนด	4.45	0.63	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสร้างและพัฒนาความ ร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพการศึกษา ในการ พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	4.57	0.63	มากที่สุด
4	ผู้บริหารประเมินผลการพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาและนำผลการประเมินไปใช้ใน การวางแผนพัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาต่อไป	4.50	0.55	
รวม (X_7)		4.57	0.49	มากที่สุด

ตารางที่ 14 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดศรีสะเกษ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น (X_7) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ผู้บริหารจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.69) รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษา ในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.63) ผู้บริหารประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.55) และผู้บริหารดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามแผนที่กำหนด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.55 - 0.69 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดศรีสะเกษ

การวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อตอบคำถามของการวิจัยข้อที่ 2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดศรีสะเกษ อยู่ในระดับใด ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดศรีสะเกษ ทั้งในภาพรวมและจำแนกตามรายด้านของประสิทธิผลของสถานศึกษา จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 42 คน ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูลได้ จำนวน 14 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 87.5 จากนั้นนำค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: \bar{X}) ของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ที่กำหนดไว้ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ โดยภาพรวม (Y_{tot})

(n = 42)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
1. ด้านสภาพแวดล้อมเป็นระเบียบ และปลอดภัย (Y_1)	4.41	0.59	มาก
2. ด้านพันธกิจของโรงเรียน มีความชัดเจน (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. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า ของนักเรียน (Y_6)	4.48	0.49	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์เชิงบวก กับผู้ปกครอง (Y_7)	4.49	0.48	มาก
รวม (Y_{tot})	4.49	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 15 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ โดยภาพรวม (Y_{tot}) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน มาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านด้านความคาดหวังที่สูง 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) และ

ด้านสภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด (\bar{x} = 4.41 , S.D. = 0.59) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.47 – 0.59 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

เมื่อวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกเป็นรายชื่อจากตัวแปรตามที่ศึกษาจำนวน 35 ข้อ ผลการวิเคราะห์ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 16 ถึงตารางที่ 25

ตารางที่ 16 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ด้านสภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย (Y_1)

(n = 42)

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย (Y_1)	ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
1	บรรยากาศของสถานศึกษา เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้	4.48	0.67	มาก
2	สถานที่ต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา เอื้อต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และกิจกรรมสาธารณประโยชน์	4.29	0.67	มาก
3	ภายในสถานศึกษา มีแหล่งการเรียนรู้ ต่างๆที่เพียงพอสำหรับนักเรียน	3.43	0.59	มาก
4	มีการดูแลรักษาความสะอาดสถานที่ต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ให้เป็นระเบียบและปลอดภัย	4.33	0.79	มาก

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมเป็นระเบียบ และปลอดภัย (Y_1)	ค่ามัชฌิม เลขคณิต (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
5	มีการรักษาและซ่อมแซมสิ่งอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ ให้ใช้งาน ได้อยู่เสมอ	4.48	0.63	มาก
6	มีการจัดกิจกรรมที่กระตุ้นและ ส่งเสริมให้นักเรียนมีเจตคติที่ดี มีสังคมที่ดี และมีความเป็น ประชาธิปไตย	4.50	0.55	มากที่สุด
รวม (Y_1)		4.41	0.56	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ด้านสภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย (Y_1) อยู่ในระดับมาก
($\bar{x} = 4.41$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ และอยู่
ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ มีการจัด
กิจกรรมที่กระตุ้นและส่งเสริมให้นักเรียนมีเจตคติที่ดี มีสังคมที่ดี และมีความเป็นประชาธิปไตย
มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ บรรยากาศของสถานศึกษา
เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.67) มีการรักษาและซ่อมแซมสิ่งอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ
ที่ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ ให้ใช้งานได้อยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.63) มีการดูแลรักษาความสะอาดสถานที่ต่าง ๆ
ภายในสถานศึกษา ให้เป็นระเบียบและปลอดภัย ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.79) สถานที่ต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาเอื้อต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
และกิจกรรมสาธารณประโยชน์ ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.67) และภายในสถานศึกษามีแหล่งการเรียนรู้
ต่าง ๆ ที่เพียงพอสำหรับนักเรียน ($\bar{x} = 3.43$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจาก
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.55 – 0.67 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่า ความคิดเห็น
ของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 17 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศรฐำน ด้านพันธกิจของสถานศึกษา มีความชัดเจน (Y_2)

(n = 42)

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านพันธกิจของสถานศึกษา มีความชัดเจน(Y_2)	ค่ามัชฌิม เลขคณิต (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
1	พันธกิจของสถานศึกษา มีความ สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความ ต้องการของสถานศึกษา	4.50	0.63	มากที่สุด
2	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีส่วนร่วม ในการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา	4.50	0.62	มากที่สุด
3	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทราบถึง วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	4.55	0.63	มากที่สุด
4	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.52	0.51	มากที่สุด
รวม (Y_2)		4.52	0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 17 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศรฐำน ด้านพันธกิจของสถานศึกษา มีความชัดเจน (Y_2) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับ ค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทราบถึงวัตถุประสงค์ของ สถานศึกษา มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.51) มีพันธกิจของ สถานศึกษา มีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.63) และผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.51 – 0.63 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้อง ไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 18 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศร์ชั้น ดำนภาวะผู้นำด้านวิชาการ (Y_3)

(n = 42)

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำด้านวิชาการ (Y_3)	ค่ามัชฌิม เลขคณิต (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
1	ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในการ บริหารงานวิชาการ	4.55	0.63	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสามารถบริหารงานวิชาการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.45	0.63	มาก
3	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ทางการศึกษาใน การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการ เรียนรู้	4.52	0.55	มากที่สุด
4	ผู้บริหารเป็นผู้นำด้านการจัดการ เรียนรู้ มีความรู้ ความเข้าใจด้านการ จัดการเรียนรู้เป็นอย่างดี	4.52	0.54	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครู จัดทำกรวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการ เรียนรู้	4.50	0.51	มากที่สุด
6	ผู้บริหารมีการนิเทศการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนอยู่เสมอ	4.55	0.55	มากที่สุด
รวม (Y_3)		4.52	0.53	มากที่สุด

จากตารางที่ 18 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศร์ชั้น ดำนภาวะผู้นำด้านวิชาการ (Y_3) อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.52 , S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 5 ข้อ อยู่ในระดับมากจำนวน 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานวิชาการ (\bar{X} = 4.55 , S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการนิเทศการจัดการ

เรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนอยู่เสมอ (\bar{x} = 4.55 , S.D. = 0.55) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ทางการศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ (\bar{x} = 4.52 , S.D. = 0.55) ผู้บริหารเป็นผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ มีความรู้ ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้เป็นอย่างดี (\bar{x} = 4.52, S.D. = 0.54) ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (\bar{x} = 4.50, S.D. = 0.51) และผู้บริหารสามารถบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (\bar{x} = 4.45, S.D. = 0.63) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.51 – 0.63 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 19 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศร์ขันธุ์ ด้านความคาดหวังที่สูง (Y_4)

(n = 42)

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความคาดหวังที่สูง (Y_4)	ค่ามัชฌิม เลขคณิต (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
1	ครูส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้ใน ทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อที่จะ นำไปใช้ในชีวิตรประจำวันได้	4.50	0.55	มากที่สุด
2	ครูเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึง ประสงค์ควบคู่กับการสอนด้าน วิชาการให้กับนักเรียน	4.57	0.55	มากที่สุด
3	ครูสามารถแสดงออกถึงความรู้และ ทักษะเบื้องต้นให้กับนักเรียนได้เห็น อยู่เสมอ	4.50	0.51	มากที่สุด
4	ครูมีความสามารถในการแก้ปัญหา เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้	4.45	0.55	มาก
5	ครูมีความสามารถในการจัดการ เรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.55	0.50	มากที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความคาดหวังที่สูง (Y_4)	ค่ามัชฌิม เลขคณิต (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
6	ครูส่งเสริมให้นักเรียนสร้างองค์ ความรู้ได้ด้วยตนเอง	4.57	0.50	มากที่สุด
7	ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้บรรลุผล ตามวัตถุประสงค์	4.60	0.50	มากที่สุด
รวม (Y_4)		4.53	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 19 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความคาดหวังที่สูง (Y_4) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 6 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ ครูเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ควบคู่กับการสอนด้านวิชาการให้กับนักเรียน ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.55) ครูส่งเสริมให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.50) ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.50) ครูส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้ในทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อที่จะนำไปใช้ในชีวิตรประจำวันได้ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.55) ครูสามารถแสดงออกถึงความรู้และทักษะเบื้องต้นให้กับนักเรียนได้เห็นอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.51) และครูมีความสามารถในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.55) ตามลำดับเมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.51 – 0.55 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 20 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศร์ชั้น ด้านความทุ่มเทเวลาในการทำงาน (Y_5)

(n = 42)

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความทุ่มเทเวลาในการทำงาน (Y_5)	ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
1	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมาปฏิบัติงานก่อนเวลาราชการและเลิกปฏิบัติงานหลังเวลาราชการ	4.52	0.52	มากที่สุด
2	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุ่มเทและให้เวลาในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษา	4.62	0.49	มากที่สุด
3	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.50	0.51	มากที่สุด
4	ครูวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การฝึกและการพัฒนาทักษะต่างๆ ให้กับนักเรียน	4.43	0.55	มาก
5	ครูมีการอบรม แนะนำและให้คำปรึกษาแก่นักเรียนอยู่เสมอ	4.38	0.62	มาก
รวม (Y_5)		4.52	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 20 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศร์ชั้น ด้านความทุ่มเทเวลาในการทำงาน (Y_5) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 3 ข้อ อยู่ในระดับมากจำนวน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุ่มเทและให้เวลาในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.49) รองลงมา คือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมาปฏิบัติงานก่อนเวลาราชการและเลิกปฏิบัติงานหลังเวลาราชการ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.52) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับ

มอบหมาย (\bar{X} = 4.50 , S.D. = 0.51) ครูวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การฝึกและการพัฒนาทักษะต่างๆ ให้กับนักเรียน (\bar{X} = 4.43, S.D. = 0.55) และ ครูมีการอบรม แนะนำและให้คำปรึกษาแก่นักเรียนอยู่เสมอ (\bar{X} = 4.38, S.D. = 0.62) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.51 – 0.62 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 21 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวชิรชัยธานี ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Y_6)

(n = 42)

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า ของนักเรียน (Y_6)	ค่ามัชฌิม เลขคณิต (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
1	ครูปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เป็นรายบุคคล	4.38	0.62	มาก
2	ผู้บริหารสนับสนุนให้จัดตั้งโปรแกรม เพื่อการช่วยเหลือแนะนำนักเรียน เป็นรายบุคคล	4.50	0.59	มากที่สุด
3	ครูนำผลการดำเนินกิจกรรม หรือผล การประเมินจากโปรแกรมมาใช้ใน การพัฒนานักเรียน	4.50	0.55	มากที่สุด
4	ครูรายงานความก้าวหน้าของนักเรียน ต่อผู้บริหารและผู้ปกครองอย่าง ต่อเนื่อง	4.52	0.59	มากที่สุด
รวม (Y_6)		4.48	0.49	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Y_6) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 3 ข้อ อยู่ในระดับมากจำนวน 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ครูรายงานความก้าวหน้าของนักเรียนต่อผู้บริหารและผู้ปกครองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.59) รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้จัดตั้งโปรแกรมเพื่อการช่วยเหลือแนะนำนักเรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.59) ครูนำผลการดำเนินกิจกรรม หรือผลการประเมินจากโปรแกรมมาใช้ในการพัฒนานักเรียน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.55) และครูปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.55– 0.62 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 22 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง (Y_7)

(n = 42)

ข้อ	ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง (Y_7)	ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
1	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรกับ ผู้ปกครองมีความสัมพันธ์ที่ดี มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน	4.55	0.55	มากที่สุด
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปกครองร่วม สนับสนุนในภารกิจและกิจกรรมของสถานศึกษา	4.43	0.59	มาก
3	ผู้ปกครองให้ความช่วยเหลือในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.52	0.59	มากที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์เชิงบวก กับผู้ปกครอง (Y ₇)	ค่าเฉลี่ย เลขคณิต (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
4	ผู้ปกครองมีส่วนช่วยในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้น	4.48	0.59	มาก
รวม (Y ₇)		4.49	0.48	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ด้านความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง (Y₇) อยู่ในระดับมาก
(\bar{X} = 4.49 , S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 2 ข้อ
อยู่ในระดับมากจำนวน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ผู้บริหาร ครู
และบุคลากรกับผู้ปกครองมีความสัมพันธ์ที่ดี มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน (\bar{X} = 4.55 , S.D. = 0.55)
รองลงมา คือ ผู้ปกครองให้ความช่วยเหลือในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ
(\bar{X} = 4.52 , S.D. = 0.59) ผู้ปกครองมีส่วนช่วยในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้น
(\bar{X} = 4.48 , S.D. = 0.59) และผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปกครองร่วมสนับสนุนในภารกิจและกิจกรรม
ของสถานศึกษา (\bar{X} = 4.43, S.D. = 0.59) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
อยู่ระหว่าง 0.55– 0.59 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้อง
ไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงคอกสิรินธร

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงคอกสิรินธร ในภาพรวม โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation-coefficient: r_{xy}) ดังรายละเอียดตามตารางที่ 23

1. ตัวแปรต้น (X_{tot}) คือ ตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร

X_1 : การวางแผนอัตรากำลัง

X_2 : การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

X_3 : การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

X_4 : การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

X_5 : การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

X_6 : การส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

X_7 : การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

2. ตัวแปรตาม (Y_{tot}) คือ ตัวแปรเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

Y_1 : สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย

Y_2 : พันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน

Y_3 : ภาวะผู้นำด้านวิชาการ

Y_4 : ความคาดหวังที่สูง

Y_5 : ความทุ่มเทเวลาในการทำงาน

Y_6 : การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

Y_7 : ความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศัรชัชนั

(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 23 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร (X_{tot}) กับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวม (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกันอยู่ในระดับสูง (r_{xy} = .858**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ภาพรวม (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y₁-Y₇) ทุกด้าน ซึ่งมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกัน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง (Y₇) มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง (r = .908**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำด้านวิชาการ (Y₃) มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง (r = .871**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านพันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน (Y₂) มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง (r = .854**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Y₆) มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง (r = .853**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความทุ่มเทเวลาในการทำงาน (Y₅) มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง (r = .723**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านสภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย (Y₁) 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 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกัน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย 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 ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ (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 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย (X_7) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Y_6) มากที่สุด มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .908^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการวางแผนอัตรากำลัง (X_1) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านสภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย (Y_1) น้อยที่สุด มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .465^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศรฐรฐนฐน (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ เพื่อทราบ 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศรฐรฐน 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศรฐรฐน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศรฐรฐน โดยใช้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศรฐรฐน เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ประชากร คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศรฐรฐน จำนวน 18 แห่ง กลุ่มตัวอย่างคือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศรฐรฐน จำนวน 16 แห่ง ซึ่งได้จากการเทียบสัดส่วนตารางประมาณการกำหนดขนาดตัวอย่างของดาร์วิน (Darwin) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 3 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครู จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 48 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจากสถานศึกษาจำนวน 14 แห่ง รวมทั้งสิ้น 42 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ตามคู่มือการบริหารโรงเรียน ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล ของสำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามแนวคิดของลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein แบบสอบถามมีความเชื่อมั่น .974 เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศรฐรฐน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 42 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.5 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ความถี่ (frequency: f) ร้อยละ (percentage: %) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: \bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation-coefficient)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ด้าน และระดับมาก 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้

- 1) การวางแผนอัตรากำลัง
- 2) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 3) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 4) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 5) การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 6) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น
- 7) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน และระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้

- 1) ด้านความคาดหวังที่สูง
- 2) ด้านพันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน
- 3) ด้านความทุ่มเทเวลาในการทำงาน
- 4) ด้านภาวะผู้นำด้านวิชาการ
- 5) ด้านความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง
- 6) ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
- 7) ด้านสภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย

3. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยข้างต้น สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการบริหาร สถานศึกษาและมีส่วนช่วยให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จและเติบโตได้ในยุคสมัยที่มีการ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์นั้นได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ในการบริหาร สถานศึกษา การบริหารงานบุคคลจะช่วยพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญเติบโต เพราะการบริหารงาน บุคคลเป็นสื่อกลางในการประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ มีการวางแผนอัตรากำลัง ของสถานศึกษา ดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ได้รับการบรรจุและเข้ารับราชการใน ตำแหน่งครูผู้ช่วย ส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู ประชุมข้าราชการครูเพื่อทำความเข้าใจในหลักเกณฑ์และการให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด นอกจากนี้ยัง มีการพัฒนาข้าราชการครูให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพ ควบคุม ดูแล และส่งเสริมข้าราชการครูให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐานและ จรรยาบรรณของวิชาชีพ ส่งเสริมวินัย คุณธรรม และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ยังเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูในสถานศึกษา ดำเนินการ เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนพพัชญ์ ฉิดจันทร์ ได้ศึกษา เรื่องการบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัย ของวิภาดา สารรัมย์ ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของสิวรรณ ไชยกุล ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำระดับมัธยมศึกษา เป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ด้าน และระดับมาก 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 3) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 4) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 5) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 6) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น 7) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามลำดับ โดยด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีค่ามัชฌิมเลขคณิต อยู่ในลำดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำระดับมัธยมศึกษา มีการรวบรวมและรายงานข้อมูลจำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขาจำนวนลูกจ้างประจำ จำนวนลูกจ้างชั่วคราว จำนวนพนักงานราชการของสถานศึกษาต่อสำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำระดับมัธยมศึกษา อีกทั้งยังวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาดา สารมย์ ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิต อยู่ในลำดับที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการโดยการจัดทำกรอบอัตรากำลังครู ตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. ขอรับการบรรจุแต่งตั้งจากหน่วยงานต้นสังกัด ติดต่oprะสานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่การสอน

ส่วนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำระดับมัธยมศึกษา ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำระดับมัธยมศึกษา อาจมีความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของครู ผู้บริหารควรรวบรวมข้อมูลการขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและรวบรวมแบบเสนอขอรับการประเมินและรายงาน

ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เสนอขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป แต่อย่างไรก็ตาม การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงรีชั้น ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก็ยังมีค่ามัชฌิม เลขคณิตอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจำวงรีชั้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงรีชั้น อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงรีชั้น มีการบริหารสถานศึกษาที่เป็นระบบ มีผลการดำเนินการ ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผู้บริหาร ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ กำหนดทิศทาง นโยบาย และนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีความเป็นผู้นำด้านวิชาการ ในเรื่องการจัดการเรียนการสอน และสามารถนิเทศ ให้คำแนะนำครูเพื่อไปพัฒนาการจัดการเรียน การสอนได้ดียิ่งขึ้น สนับสนุนให้มีการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาเป็นระเบียบและปลอดภัย กำหนดพันธกิจของสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง ครูและบุคลากร มีความทุ่มเทเวลาในการทำงาน ครูตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนและรายงานความก้าวหน้า ของนักเรียนต่อผู้บริหารและผู้ปกครองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของณัชชา คุ่มเงิน ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัย ของของอัญชุลีภรณ์ คำภีระ ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุพรรณบุรีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุพรรณบุรีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจำวงรีชั้น เป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน และระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านความคาดหวังที่สูง 2) ด้านพันธกิจของ โรงเรียนมีความชัดเจน 3) ด้านความทุ่มเทเวลาในการทำงาน 4) ด้านภาวะผู้นำด้านวิชาการ 5) ด้านความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง 6) ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

7) ด้านสภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย ตามลำดับ โดยด้านความคาดหวังที่สูงมีค่ามัชฌิมเลขคณิต อยู่ในลำดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศรึชั้นให้การการสนับสนุนส่งเสริมครูและบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งในด้านความรู้ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการศึกษา เพื่อใช้ในการพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภรณ์ พงษ์พั้ง ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ด้านความคาดหวังที่สูงมีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นลำดับที่ 1

ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจำวงศรึชั้น ด้านสภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศรึชั้น เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ สำหรับนักเรียน มีการดูแลรักษาความสะอาดสถานที่ต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาให้เป็นระเบียบและปลอดภัย มีการรักษาและซ่อมแซมสื่ออุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ให้ใช้งานได้อยู่เสมอ ทั้งนี้ก็อาจจะยังไม่เพียงพอสำหรับนักเรียนทุกคนหรือนักเรียนที่มีความต้องการด้านอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นพิเศษ จึงส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศรึชั้น ด้านสภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในอันดับสุดท้าย แต่อย่างไรก็ตามประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศรึชั้น ด้านสภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย ก็ยังมีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยโชติ ลอดหลง ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท ด้านสภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศรึชั้น ผลของการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศรึชั้น มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศรึชั้น มีความสัมพันธ์กัน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ไปในทางที่ดีหรือขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ให้บรรลุตามเป้าหมาย พันธกิจที่ตั้งไว้ ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลที่สมบูรณ์แบบนั้น การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันธิดา แก้วสมศรี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ 6 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ 8 ด้าน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่ามัธยฐานเลขคณิตน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดกิจกรรมหรือการอบรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาทำงานส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมินวิทยฐานะให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น

2. จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย มีค่ามัธยฐานเลขคณิตน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนให้มีความปลอดภัยยิ่งขึ้น รวมทั้งสนับสนุนอุปกรณ์การศึกษาต่าง ๆ ให้เพียงพอต่อความต้องการของนักเรียน

3. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดปริมณฑล จึงควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลเป็นสิ่งแรก เนื่องจากการบริหารบุคคลเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินงาน ๆ ในการบริหารจัดการสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล
3. ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล



รายการอ้างอิง

กมลพรรณ พึ่งด้วง. “การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2560.

กระทรวงศึกษาธิการ. **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.** กรุงเทพมหานคร: บริษัทจุดทองคำ, 2550.

กัญญาณน อินทว้าง และขวัญหทัย ยิ้มละมัย. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา.** พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยพิษณุโลก, 2556.

กลุ่มวิจัยและพัฒนานโยบาย สำนักก้นนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2555.

จันทร์ธานี สงวนนาม. **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: ไทยร่มเกล้า, 2553.

จิตติมา อัครธิตพงษ์. “การจัดการทรัพยากรมนุษย์.” เอกสารประกอบการสอนรายวิชา 3562402 สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2556.

จิราภรณ์ พงษ์พั้ง. “วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2565.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. **การบริหารองค์กรและบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: วี.พี.รินทร์, 2555.

ณัชชา คุ่มเงิน. “ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.” **مجร บานีศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์ 9, 2** (พฤษภาคม - สิงหาคม 2566): 259-260.

ณธิตา โกรทินธาคม. “การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2560.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. **ทฤษฎีองค์การ มุมมองต่างกระบวนทัศน์**. กรุงเทพมหานคร: ดี. เค. ปรีนติ้ง เวิลด์, 2556.

นวพัชญ์ ฉิดจันทร์. “การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2564.

นันทน์ภัส สุทธิการ. “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี.” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 2562.

นิตา เหลนปก. “การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ใสวราษฎร์อุปถัมภ์).” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2560.

ผู้อำนวยการสถานศึกษา. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์. สัมภาษณ์, 30 ตุลาคม 2564.

พะยอม วงศ์สารศรี. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2557.

พนัส หันนาคินทร์. **ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคลากร**. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์, 2559.

พิทยา บวรพัฒนา. **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ**. กรุงเทพมหานคร: ศักดิ์โสภการพิมพ์, 2552.

เฟ่ง บัวหอม. **แนวคิดใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2558.

ภารดี อนันต์นาวิ. **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 5 ชลบุรี: มนตรี, 2557.

เมตต์ เมตต์การุณจิต. **การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และราชการ**. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร: บூค พอยท์, 2553.

ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรม**. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์, 2525.

วิไลวรรณ ปังอุทา. “การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชา การบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2560.

วิไลพร ศรีอนันต์. “สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม.” **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร** 9, 1 (กรกฎาคม – กันยายน 2561): 14.

วีรพงษ์ ไชยหงส์. ประสิทธิภาพของโรงเรียน. เข้าถึงเมื่อ 25 ตุลาคม 2564. เข้าถึงได้จาก http://drweerapong.blogspot.com/2015/02/blog-post_59.html

ศักดิ์พันธ์ ต้นนิมลรัตน์. “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและบทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง.” **Veridian E-Journal ฉบับมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะ** 7,3 (กันยายน - ธันวาคม 2557): 845-862.

สมาน อัครภูมิ. **การบริหารสำหรับครู (ฉบับปรับปรุง)**. อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2558.

สันติ บุญภิรมย์. **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ไทยร่มเกล้า, 2552.

สิริชัย โพธิ์ศรีทอง. “คุณลักษณะผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2562.

สิววรรณ ไชยกุล. “การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3.” สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, 2562.

เสนาะ ดิยาวารี. **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2555.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล. **แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2564.**

เข้าถึงเมื่อ 25 ตุลาคม 2564. เข้าถึงได้จาก

<http://www.sesaopkn.go.th/sesaopk/img/file/65b31b35df9b2.pdf>

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่

สิบสอง พ.ศ.2560-2564.” 29 ธันวาคม 2559.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **โครงการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียน (พ.ศ.2557 -2560) สะท้อนปัญหาและทางออก ตอบโจทย์ปฏิรูปการศึกษาไทย.** กรุงเทพมหานคร: เซ็นจูรี่, 2558.

อัญชุลีภรณ์ คำภีระ. “สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2564.

อนิวัช แก้วจำนง. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** สงขลา: นำศิลป์โฆษณา, 2556.

อาภรณ์ อ่อนคง. **ประสิทธิผล.** เข้าถึงเมื่อ 5 พฤษภาคม 2564. เข้าถึงได้จาก

http://aporn123.blogspot.com/2013/06/blog-post_28.html

อุทุมพร จามรมาน และคณะ. **การควบคุม การวัดประเมินผล และการจัดการความรู้**

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553.

เอกชัย กี่สุขพันธ์และคณะ. **การนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553.

Beach, Dale S. **Personnel: The Management of People at Work.** New York: The Macmillan, 1980.

Cronbach, L.J. **Essentials of Psychological Testing.** 3rded. New York : Harper & Row,1970.

Dessler, Gary. **Human Resource Management.** 6thed. Singapore: Prentice Hall International, 1994.

Fei Fei, Hou “The Research and Realization of the Personnel Management System” (Beijing Institute of Technology, 2009).

Flippo, Edwin B. **Principles Personnel Management**. New York: McGraw-Hill, 1976.

Gibson, James L. and others. **Organizations: Behavior structure and processes**.
10thed. Boston: Mc Graw-Hill Inc., 2000.

Glickman, Carl D. **Supervision of Instruction A Development Approach**. 2nded.
Boston: Allyn and Bacon, 1990.

Glickman, Carl D. and others, **Supervision and Instructional Leadership a
Developmental Approach** (U.S.A.: allyn and bacon, 2001.

Gordon, Judith R. and others. **Management and Organization** Boston: Allyn and
Bacon, 1990.

Hanson, Mark E. **Educational Administration and Organization Behavior**. 4thed.
Boston: Allyn and Bacon, 1996.

Hansen, Kristina M. "Effective school leadership practices in school with positive
climate in the age of high-stakes teacher evaluations." Master thesis of Office of
graduate education and research Northern Michigan University, 2016.

Harris, Ben M. **Personnel Administration in Education**. Boston: Allyn and Bacon, 1979.

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

Jackson, Susan E., Randall S. Schuler and S. Werner. **Managing human resources**.
10thed. Mason, OH: South-western Cengage Learning, 2009.

Laila, Alammur "The effective school: The role of the leader in school effectiveness."
Educational research and reviews 10, 6 (2015): 702-713.

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

Lunenburg, Fred C. and Allen C. Ornstein. **Educational Administration: Concepts and
Practices**. 7thed. CA: Wadsworth Cengage Learning, 2022.

- Mathis, Robert L. and John H. Jackson. **Human Resource Management**. 12thed. Cincinnati Ohio: Thomson South-Western Pub, 2008.
- Mondy, Wayne R. **Human resource Management**. 10thed. N. J.: Pearson Prentice Hall, 2008.
- Monks, K. "Understanding Personnel Management Practice: The Implications for Personnel Management Education." Trinity College Dublin, 1991.
- Mott, Paul E. **The Characteristics of Effective Organization**. New York: Harper and Row, 1972.
- Ornstein, Allen C. **Educational Administration: Concepts And Practices**. California: Wadsworth Publishing, 1996.
- Scott, William G. and Terence R. Mitchell. **Organizational Theory**. Homewood lions: Irwin, 1982.
- Sergiovanni, Thomas J. **The Principalship: A Reflective Practice Perspective**, 2nded. Boston: Allyn and Bacon, 1991.
- Steers, R.M. **Organizational Effectiveness: A Behavioral View**. California: Goodyear Publishing, 1977.
- Stefano, Marcelo De "School in Santa Fe Province, Argentina." Dissertation, Teacher College, Columbia University, 2013.
- Webb, L. Dean **Personnel Administration In Education**. Ohilo: Merrill, 1987.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศิลปากร



ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย
และรายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

ที่ อว 8612.2/



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

04 สิงหาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ประสงค์ กลิ่นบรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวรณภักดิ์ ยืนนาน รหัสประจำตัว 620620024 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงฉลือ” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จาก ท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 455

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ดร.สมชัย สิ้นแท้
 วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการปราณบุรี
2. ดร.ประสงค์ กลิ่นบรม
 วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบางสะพานวิทยา
3. ดร.มานิตย์ สีสง่า
 วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
 ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2
4. นายวราภรณ์ นาถมทอง
 วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการสอนภาษาไทย
 ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี
5. นายธนะชน ทัตชนะเกตุ
 วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
 ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครปฐมเขต 2

ภาคผนวก ข ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย (IOC)



ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย (IOC)

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญท่านที่					ผลรวม	ค่า IOC	ผลการประเมิน
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 1 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา									
การวางแผนอัตรากำลัง (X₁)									
1	ผู้บริหารรวบรวมและรายงานข้อมูลจำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขา จำนวนลูกจ้างประจำ จำนวนลูกจ้างชั่วคราว จำนวนพนักงานราชการของสถานศึกษาต่อสำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารเสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (X₂)									
5	ผู้บริหารดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในสถานศึกษา ตำแหน่งต่าง ๆ ตามความต้องการของสถานศึกษา โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญท่านที่					ผลรวม	ค่า IOC	ผลการประเมิน
		1	2	3	4	5			
6	ผู้บริหารแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับบุคลากรทางศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ ในตำแหน่ง “ครูผู้ช่วย” ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ ทุก 3 เดือน ตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และในการประเมินแต่ละครั้งให้ประธานกรรมการแจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วยทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญท่านที่					ผลรวม	ค่า IOC	ผลการประเมิน
		1	2	3	4	5			
การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือน (X₃)									
9	ผู้บริหารประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบ ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทราบโดยทั่วกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนระดับสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดให้ฐานะผู้บังคับบัญชาลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวทราบเป็นลายลักษณ์อักษร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารรวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจในการประเมินและให้ความเห็นในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอคณะกรรมการที่ได้แต่งตั้งไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (X₄)									
12	ผู้บริหารสำรวจและรวบรวมข้อมูลการขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญท่านที่					ผลรวม	ค่า IOC	ผลการประเมิน
		1	2	3	4	5			
13	ผู้บริหารประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
14	ผู้บริหารรวบรวมแบบเสนอขอรับการประเมินและรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เสนอขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ (X₅)									
15	ผู้บริหารดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญท่านที่					ผลรวม	ค่า IOC	ผลการประเมิน
		1	2	3	4	5			
17	ผู้บริหารควบคุมดูแล และส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารควบคุมดูแล และส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (X₆)									
19	ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยในตนเอง	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
21	ผู้บริหารป้องกันไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น (X₇)									
22	ผู้บริหารจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญท่านที่					ผลรวม	ค่า IOC	ผลการประเมิน
		1	2	3	4	5			
23	ผู้บริหารดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามแผนที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษา ในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

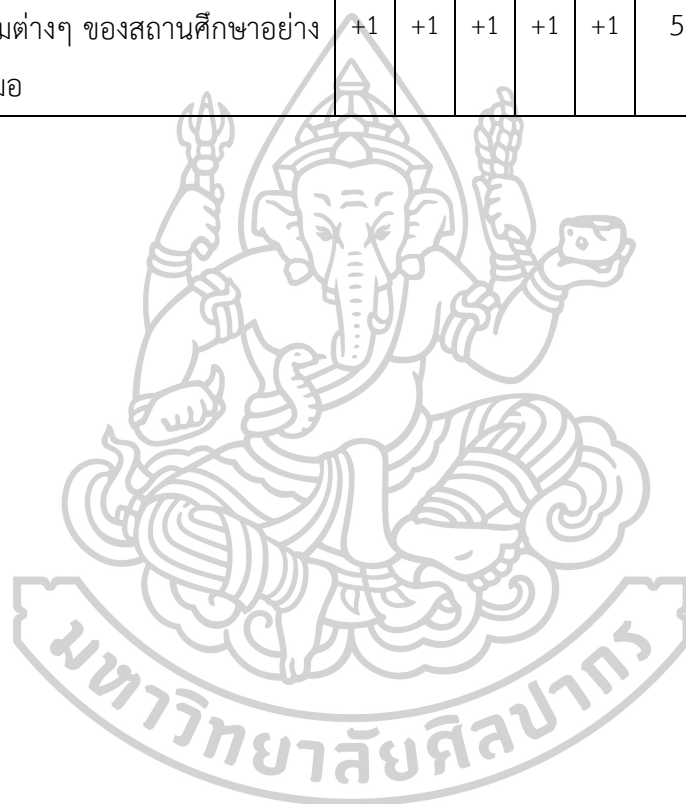
ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญท่านที่					ผล รวม	ค่า เฉลี่ย	ผลการ ประเมิน
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา									
สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย (Y ₁)									
26	บรรยากาศของสถานศึกษาเอื้อต่อ การจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	สถานที่ต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา เอื้อต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และกิจกรรมสาธารณประโยชน์	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
28	ภายในสถานศึกษามีแหล่งการเรียนรู้ ต่าง ๆ ที่เพียงพอสำหรับนักเรียน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
29	มีการดูแลรักษาความสะอาดสถานที่ ต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาให้เป็น ระเบียบและปลอดภัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	มีการรักษาและซ่อมแซมสื่ออุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ให้ใช้งานได้ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	มีการจัดกิจกรรมที่กระตุ้นและ ส่งเสริมให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีมี สังคมที่ดีและมีความเป็น ประชาธิปไตย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญท่านที่					ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	ผลการประเมิน
		1	2	3	4	5			
พันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน (Y₂)									
32	พันธกิจของสถานศึกษามีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
34	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทราบถึงวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ภาวะผู้นำด้านวิชาการ (Y₃)									
36	ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37	ผู้บริหารสามารถบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ทางการศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39	ผู้บริหารเป็นผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ มีความรู้ ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูจัดทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญท่านที่					ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	ผลการประเมิน
		1	2	3	4	5			
41	ผู้บริหารมีการนิเทศการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ความคาดหวังที่สูง (Y₄)									
42	ครูส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้ในทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อที่จะนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
43	ครูเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ควบคู่กับการสอนด้านวิชาการให้กับนักเรียน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
44	ครูสามารถแสดงออกถึงความรู้และทักษะเบื้องต้นให้กับนักเรียนได้เห็นอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
45	ครูมีความสามารถในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
46	ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
47	ครูส่งเสริมให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
48	ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ความทุ่มเทเวลาในการทำงาน (Y₅)									
49	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมาปฏิบัติงานก่อนเวลาราชการและเลิกปฏิบัติงานหลังเวลาราชการ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญท่านที่					ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	ผลการประเมิน
		1	2	3	4	5			
50	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุ่มเทและให้เวลาในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
51	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
52	ครูวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การฝึกและการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ให้กับนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
53	ครูมีการอบรม แนะนำและให้คำปรึกษาแก่นักเรียนอยู่เสมอ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Y₆)									
54	ครูปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
55	ผู้บริหารสนับสนุนให้จัดตั้งโปรแกรมเพื่อการช่วยเหลือแนะนำนักเรียนเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
56	ครูนำผลการดำเนินกิจกรรม หรือผลการประเมินจากโปรแกรมมาใช้ในการพัฒนานักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
57	ครูรายงานความก้าวหน้าของนักเรียนต่อผู้บริหารและผู้ปกครองอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง (Y₇)									
58	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรกับผู้ปกครองมีความสัมพันธ์ที่ดี มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญท่านที่					ผล รวม	ค่า เฉลี่ย	ผลการ ประเมิน
		1	2	3	4	5			
59	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปกครองร่วมสนับสนุนในภารกิจและกิจกรรมของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
60	ผู้ปกครองให้ความช่วยเหลือในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้







ที่ อว 8612.2/4๓๕

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

8 กันยายน 2565

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน **โรงเรียนสุรนารีธานี ๒**

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 3 ฉบับ

ด้วย นางสาวรณฎกัต ยืนนาน รหัสประจำตัว 620620024 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์" ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใ้ร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษา ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้ในการทดลองเครื่องมือวิจัย

1. โรงเรียนกาญจนาดิษฐ์
2. โรงเรียนสุราษฎร์ธานี
3. โรงเรียนสุราษฎร์ธานี 2
4. โรงเรียนสุราษฎร์พิทยา
5. โรงเรียนสุราษฎร์พิทยา 2
6. โรงเรียนเมืองสุราษฎร์ธานี
7. โรงเรียนพุนพินพิทยาคม
8. โรงเรียนท่าอุแทพิทยา
9. โรงเรียนท่าเพ็งวิทยา
10. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สุราษฎร์ธานี



ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

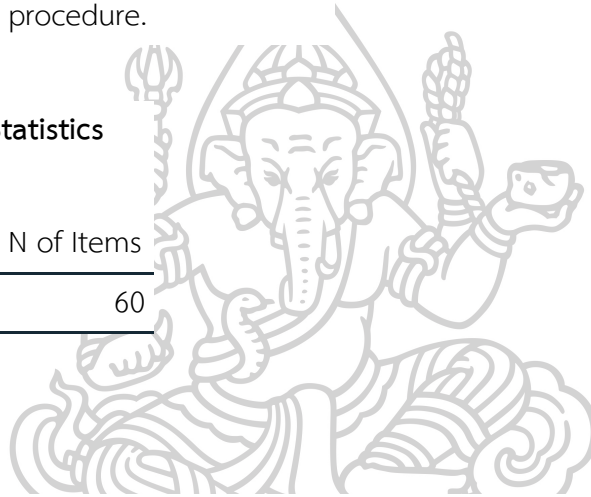
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.974	60



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	294.03	449.344	.310	.974
X1.2	294.10	444.852	.431	.974
X1.3	294.03	446.861	.377	.974
X1.4	294.20	435.890	.795	.973
X2.1	294.23	438.254	.595	.974

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.2	294.17	440.489	.600	.974
X2.3	294.23	438.323	.592	.974
X2.4	294.13	446.395	.333	.974
X3.1	294.03	455.895	.564	.975
X3.2	294.00	454.552	.564	.975
X3.3	294.17	443.040	.564	.974
X4.1	294.27	435.995	.674	.974
X4.2	294.20	439.062	.646	.974
X4.3	294.27	433.651	.703	.974
X5.1	294.10	443.955	.585	.974
X5.2	294.17	438.282	.832	.973
X5.3	294.07	446.961	.435	.974
X5.4	294.27	435.030	.713	.974
X6.1	294.03	445.206	.475	.974
X6.2	294.30	432.769	.727	.974
X6.3	294.47	433.913	.730	.974
X7.1	294.37	436.723	.624	.974
X7.2	294.23	433.840	.476	.974
X7.3	294.22	446.097	.375	.974
X7.4	294.21	454.452	.554	.974
Y1.1	294.37	438.378	.619	.974
Y1.2	294.30	440.907	.524	.974
Y1.3	294.30	433.459	.766	.973
Y1.4	294.40	436.317	.704	.974
Y1.5	294.50	426.466	.880	.973
Y1.6	294.40	433.421	.750	.973

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y2.1	294.37	431.482	.829	.973
Y2.2	294.27	436.892	.711	.974
Y2.3	294.30	435.872	.743	.973
Y2.4	294.33	438.368	.711	.974
Y3.1	294.37	433.482	.751	.973
Y3.2	294.47	430.671	.734	.974
Y3.3	294.37	434.102	.726	.974
Y3.4	294.37	434.102	.726	.974
Y3.5	294.47	433.430	.689	.974
Y3.6	294.40	435.283	.622	.974
Y4.1	294.20	445.821	.391	.974
Y4.2	294.27	439.168	.610	.974
Y4.3	294.20	446.097	.376	.974
Y4.4	294.37	442.861	.487	.974
Y4.5	294.23	443.289	.506	.974
Y4.6	294.37	436.378	.705	.974
Y4.7	294.37	439.206	.528	.974
Y5.1	294.23	439.082	.724	.974
Y5.2	294.23	440.461	.653	.974
Y5.3	294.20	444.993	.435	.974
Y5.4	294.27	444.202	.446	.974
Y5.5	294.20	446.028	.325	.974
Y6.1	294.43	435.220	.749	.973

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y6.2	294.43	430.875	.848	.973
Y6.3	294.40	435.559	.736	.974
Y6.4	294.47	433.016	.845	.973
Y7.1	294.23	442.806	.531	.974
Y7.2	294.33	438.989	.599	.974
Y7.3	294.23	443.840	.478	.974
Y7.4	294.40	432.179	.734	.973



ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
และรายชื่อสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง



ที่ อว 8612.2/ 5๐๖



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

4 พฤศจิกายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกุยบุรีวิทยา

ด้วย นางสาวรณภักดิ์ ยืนนาน รหัสนักศึกษา 620620024 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่าน หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการ
โรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียน และข้าราชการครู เพื่อประกอบการ
ทำวิจัย ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลให้แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตามที่เห็นสมควร จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)
รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455

รายชื่อสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

1. โรงเรียนกุยบุรีวิทยา
2. โรงเรียนชัยเกษมวิทยา
3. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปราณบุรี
4. โรงเรียนทับสะแกวิทยา
5. โรงเรียนธงชัยวิทยา
6. โรงเรียนบางสะพานน้อยวิทยาคม
7. โรงเรียนบางสะพานวิทยา
8. โรงเรียนประจวบวิทยาลัย
9. โรงเรียนปากน้ำปราณวิทยา
10. โรงเรียนเมืองปราณบุรี
11. โรงเรียนยางชุมวิทยา
12. โรงเรียนสามร้อยยอดวิทยาคม
13. โรงเรียนหนองพลับวิทยา
14. โรงเรียนห้วยยางวิทยา





ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศรียชั้น

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศรียชั้น ซึ่งข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านมีค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยนี้ ข้อมูลที่ท่านตอบ ถือเป็นความลับ และขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานหรือโรงเรียนของท่านแต่ประการใด โดยผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวม จึงขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครู จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 3 คน

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ตอน จำนวน 65 ข้อ ดังนี้
ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ
ตอนที่ 2 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร จำนวน 25 ข้อ
ตอนที่ 3 ประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 35 ข้อ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาววรรณภัค ยืนนาน

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อ	ข้อความ
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง
2	อายุ <input type="checkbox"/> 20-30 ปี <input type="checkbox"/> 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 51-60 ปี
3	ระดับการศึกษาสูงสุด <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
4	ตำแหน่งปัจจุบัน <input type="checkbox"/> ผู้บริหารสถานศึกษา <input type="checkbox"/> ครู
5	ประสบการณ์ในการทำงาน <input type="checkbox"/> 1-10 ปี <input type="checkbox"/> 11-20 ปี <input type="checkbox"/> 21-30 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 30 ปี

ตอนที่ 2 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1	ผู้บริหารรวบรวมและรายงานข้อมูลจำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขาจำนวนลูกจ้างประจำ จำนวนลูกจ้างชั่วคราว จำนวนพนักงานราชการของสถานศึกษาต่อสำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา						
2	ผู้บริหารวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา						
3	ผู้บริหารจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา						
4	ผู้บริหารเสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา						
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (X₂)							
5	ผู้บริหารดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในสถานศึกษาตำแหน่งต่าง ๆ ตามความต้องการของสถานศึกษา โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
6	ผู้บริหารแจ้งภาระงาน มาตรฐาน คุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ ข้าราชการครู บุคลากรทางการ ศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ทราบเป็นลายลักษณ์อักษร						
7	ผู้บริหารดำเนินการทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการสำหรับบุคลากรทาง ศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและ พัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ได้รับการ บรรจุเข้ารับราชการ ในตำแหน่ง “ครูผู้ช่วย” ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด						
8	ผู้บริหารติดตามประเมินผลการ ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็น ระยะ ๆ ทุก 3 เดือน ตามแบบ ประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และใน การประเมินแต่ละครั้งให้ประธาน กรรมการแจ้งผลการประเมิน ให้ผู้ช่วยทราบ						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือน (X₃)							
9	ผู้บริหารประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบ ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทราบโดยทั่วกัน						
10	ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนระดับสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดให้ฐานะผู้บังคับบัญชาลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวทราบเป็นลายลักษณ์อักษร						
การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือน (X₃)							
11	ผู้บริหารรวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจในการประเมินและให้ความเห็นในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอคณะกรรมการที่ได้แต่งตั้งไว้						
การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (X₄)							
12	ผู้บริหารสำรวจและรวบรวมข้อมูลการขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
13	ผู้บริหารประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด						
14	ผู้บริหารรวบรวมแบบเสนอขอรับการประเมินและรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เสนอขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป						
การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ (X₅)							
15	ผู้บริหารดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย						
16	ผู้บริหารดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
17	ผู้บริหารควบคุมดูแล และส่งเสริม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตาม ระเบียบวินัย						
18	ผู้บริหารควบคุมดูแล และส่งเสริม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตาม มาตรฐานและจรรยาบรรณของ วิชาชีพข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา						
การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (X₆)							
19	ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาในสถานศึกษา						
20	ผู้บริหารเสริมสร้างและพัฒนาให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยในตนเอง						
21	ผู้บริหารป้องกันไม่ให้ ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย						
การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น (X₇)							
22	ผู้บริหารจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษา						
23	ผู้บริหารดำเนินการพัฒนาข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษาตามแผนที่กำหนด						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
24	ผู้บริหารสร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษา ในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา						
25	ผู้บริหารประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป						

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย \checkmark ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ระดับ 5 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย (Y₁)							
26	บรรยากาศของสถานศึกษาเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้						
27	สถานที่ต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาเอื้อต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และกิจกรรมสาธารณประโยชน์						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
28	ภายในสถานศึกษามีแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เพียงพอสำหรับนักเรียน						
29	มีการดูแลรักษาความสะอาดสถานที่ต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาให้เป็นระเบียบและปลอดภัย						
30	มีการรักษาและซ่อมแซมสื่ออุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ ให้ใช้งานได้ อยู่เสมอ						
31	มีการจัดกิจกรรมที่กระตุ้นและส่งเสริมให้นักเรียนมีเจตคติที่ดี มีสังคมที่ดี และมีความเป็นประชาธิปไตย						
พันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน (Y₂)							
32	พันธกิจของสถานศึกษามีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา						
33	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา						
34	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทราบถึงวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา						
35	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกัน						
ภาวะผู้นำด้านวิชาการ (Y₃)							
36	ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานวิชาการ						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
37	ผู้บริหารสามารถบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
38	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ทางการศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้						
39	ผู้บริหารเป็นผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ มีความรู้ ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้เป็นอย่างดี						
40	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูจัดทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้						
41	ผู้บริหารมีการนิเทศการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนอยู่เสมอ						
ความคาดหวังที่สูง (Y₄)							
42	ครูส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้ในทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อที่จะนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้						
43	ครูเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ควบคู่กับการสอนด้านวิชาการให้กับนักเรียน						
44	ครูสามารถแสดงออกถึงความรู้และทักษะเบื้องต้นให้กับนักเรียนได้เห็นอยู่เสมอ						
45	ครูมีความสามารถในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้						
46	ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
47	ครูส่งเสริมให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง						
48	ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์						
ความทุ่มเทเวลาในการทำงาน (Y₅)							
49	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมาปฏิบัติงานก่อนเวลาราชการและเลิกปฏิบัติงานหลังเวลาราชการ						
50	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุ่มเทและใช้เวลาในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษา						
51	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย						
52	ครูวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การฝึกและการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ให้กับนักเรียน						
53	ครูมีการอบรม แนะนำและให้คำปรึกษาแก่นักเรียนอยู่เสมอ						
การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Y₆)							
54	ครูปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นรายบุคคล						
55	ผู้บริหารสนับสนุนให้จัดตั้งโปรแกรมเพื่อการช่วยเหลือแนะนำนักเรียนเป็นรายบุคคล						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
56	ครูนำผลการดำเนินกิจกรรม หรือผล การประเมินจากโปรแกรมมาใช้ใน การพัฒนาการเรียน						
57	ครูรายงานความก้าวหน้าของ นักเรียนต่อผู้บริหารและผู้ปกครอง อย่างต่อเนื่อง						
ความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง (Y₇)							
58	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรกับ ผู้ปกครองมีความสัมพันธ์ที่ดีมีความ เข้าใจซึ่งกันและกัน						
59	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปกครองร่วม สนับสนุนในภารกิจและกิจกรรมของ สถานศึกษา						
60	ผู้ปกครองให้ความช่วยเหลือใน กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา อย่างสม่ำเสมอ						

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

นางสาววรรณภักดิ์ ยืนนาน

วุฒิการศึกษา

ศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

