

การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

The Promotion of Performance Efficiency of School Administrators under Sisaket Provincial Administrative Organization

เดโช ชันนกุล, ประดิษฐ์ ศิลปบุตร*, ประภาศิต อาณาภาพแสนยากร**, อุดมพันธ์ พิษณุประเสริฐ**

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ 2) เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทางการบริหาร และขนาดของโรงเรียนเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้บำเหน็จความชอบ การจัดสวัสดิการและการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือผู้บริหารสถานศึกษา หรือรองผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้ากลุ่มงาน ทั้ง 4 กลุ่มงาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ปีการศึกษา 2557 จำนวน 155 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้น การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ข้อมูลความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า

1. การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามลำดับ คือ ด้านการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา รองลงมาคือ ด้านการจัดสวัสดิการ ด้านการให้บำเหน็จความชอบ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทางการบริหารและขนาดโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมไม่แตกต่าง

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการเสริมสร้าง ดังนี้ 1) ควรมีการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) ควรมีการประชุมคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาการให้บำเหน็จความชอบ จากการมีส่วนร่วมในการทำงาน 3) ควรมีการส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อฝึกอบรมและพัฒนาตนเอง 4) ควรมีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อตรวจสอบประวัติและคุณสมบัติก่อนเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา

*ที่ปรึกษาหลัก

**ที่ปรึกษาร่วม

ABSTRACT

The objectives of the study were 1) to study the promotion of performance efficiency of school administrators under Sisaket provincial administrative organization. 2) To compare the promotion of performance efficiency of school administrators under Sisaket provincial administrative organization by gender, qualification, worked experiences and school sizes. 3) To investigate the guidelines to develop the promotion of performance efficiency of school administrators under Sisaket provincial administrative organization in 4 fields : the contribution assessment, pension, welfare and the proposal to request for the Royal Thai Orders and Decorations.

The samples in this study were 155 school administrators of Sisaket provincial administrative organization. The research instrument used to collect the data was the questionnaires. The statistics analyses were frequency, percentage, means, standard deviation (S.D.), testing the value of t (t-test) and one-way ANOVA.

The results found that :

1. The promotion of performance efficiency of school administrators under Sisaket provincial administrative organization overall was at much level. The results are arranged in the descending order of mean score: the proposal to request for the Royal Thai Orders and Decorations, pension, welfare and the contribution assessment.

2. The comparison of the promotion of performance efficiency of school administrators under Sisaket provincial administrative organization found: There was significant difference at 0.05 levels of the genders when T-Test was completed. There wasn't significant difference of the qualification, worked experience and school sizes.

3. The guidelines to develop the promotion of performance efficiency of school administrators under Sisaket provincial administrative organization found:

3.1 They should utilize the information communication to evaluate the contribution assessment.

3.2 They should hold the committees' meeting to consider the preferences of pension and welfare.

3.3 They should support teachers for further study or training within the country and abroad.

3.4 They should set the committees to examine the candidates' proposal to request for the Royal Thai Orders and Decorations.

บทนำ

ความสำเร็จของการพัฒนาประเทศขึ้นอยู่กับการพัฒนาคนและเครื่องมือของการพัฒนาคนก็คือการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการแข่งขันของสังคมโลกในทศวรรษนี้การศึกษาจะเป็นส่วนที่มีบทบาทและความสำคัญมาก คนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาด้านต่างๆ ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ และถ้าหากองค์กรใดบุคลากรส่วนใหญ่หรือทั้งหมดเป็นผู้มีความรู้และมีความสามารถอย่างแท้จริงแล้ว องค์กรนั้นย่อมมีโอกาสบริหารงานได้

อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้โดยง่ายด้วยเหตุนี้ทุกองค์กรจึงมีความต้องการให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้มีความรู้ และมีความสามารถสูงสำหรับแนวทางและวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคคลก็คือการพัฒนา ดังนั้นรัฐจึงกำหนดสาระสำคัญในนโยบายการพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาประเทศระดับ ต่างๆ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะผู้สังคม แห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืนที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนไทยทุกกลุ่มวัยให้มีศักยภาพ โดยการสร้างโอกาสการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องให้คนทุกกลุ่มวัยสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้และองค์ความรู้ที่หลากหลาย ทั้งนี้ด้วยการสร้างวัฒนธรรมการ เรียนรู้ให้ตระหนักถึงประโยชน์และความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่จะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิต และ ความสามารถในการดำรงชีวิตได้อย่างรู้เท่าทัน การเสริมสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งในระดับท้องถิ่น ชุมชน และประเทศ การสร้างปัจจัยสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างโอกาสอย่างเป็นธรรมให้คนทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงบริการทาง สังคมที่มีคุณภาพได้อย่างทั่วถึง รวมถึงสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ โดยไม่ถูกกีดกันและแบ่งแยกและการจัด ระบบความสัมพันธ์ของสวัสดิการทางสังคมที่จัดโดยระดับชาติ ระดับท้องถิ่นและชุมชนอย่างเชื่อมโยงและเกื้อกูล ควบคู่กับ การกระจายอำนาจให้ชุมชนสามารถจัดการกับปัญหาของชุมชนด้วยตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ, 2553, น.25)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ประถมศึกษา และมีมัธยมศึกษาตอนต้นถึงตอนปลาย มีกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ควบคุม ดูแล และปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของงานบริหารและวิชาการ งานการเงิน งานพัสดุ งานโรงเรียน งานนิเทศการศึกษา งานกิจกรรมนักเรียน งาน เผยแพร่และแนะแนวการศึกษา มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 947 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัด ศรีสะเกษ, 2556, น.32) และได้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดมาโดยตลอด โดยมีแผนงาน โครงการใน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ สอดคล้องกับนโยบาย ด้านการศึกษาของประเทศไทย ภายใต้แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นสำคัญ และสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา แห่งชาติให้การศึกษาที่มีมาตรฐานตามเกณฑ์การประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) (องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ, 2556, น.12)

จากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ผลการประเมินของ สมศ. ด้านการ พัฒนาบุคลากรนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ จัดให้มีการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และ ได้รับผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ดี แต่ยังคงต้องมีการปรับปรุงต่อไป เนื่องจากอัตราส่วนของบุคลากรที่ได้รับการอบรม สัมมนา เปรียบเทียบกับจำนวนบุคลากรทั้งหมด จำแนกเป็นรายปียังมีจำนวนน้อย ซึ่งปัญหาเหล่านี้ได้ส่งผลกระทบต่อการ จัดการเรียนการสอน และในบางครั้งอาจทำให้เกิดการสิ้นเปลืองงบประมาณในการจัดอบรมสัมมนาในแต่ละครั้ง เนื่องจาก ไม่ได้มีการศึกษา ความต้องการบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละด้าน ทำให้การอบรมสัมมนาในแต่ละครั้งไม่ได้ผลเท่าที่ควร เพื่อให้สามารถพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการและเหมาะสมกับการเรียนการสอนในโรงเรียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดศรีสะเกษ
2. เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทางการบริหาร และขนาดของโรงเรียน

3. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ที่มีเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการแตกต่างกัน

วิธีการดำเนินการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน 2. การให้บำเหน็จความชอบ 3. การจัดสวัสดิการ 4. การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย บริหารสถานศึกษา จำนวน 39 คน รองผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 60 คน และหัวหน้ากลุ่มงาน ทั้ง 4 กลุ่มงาน จำนวน 155 คน รวมทั้งสิ้น 255 คน จากโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ปีการศึกษา 2557 จากจำนวน 39 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรองผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงาน ทั้ง 4 กลุ่มงาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ปีการศึกษา 2557 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ของเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610) และดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 155 คน จำแนกเป็น ผู้อำนวยการโรงเรียน 36 คน รองผู้อำนวยการ 42 คน และหัวหน้ากลุ่มงาน 77 คน

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดตามลำดับ คือ ด้านการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา รองลงมาคือ ด้านการจัดสวัสดิการ ด้านการให้บำเหน็จความชอบ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิปริญญาตรี และวุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษไม่แตกต่างกัน

2.3 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทางการบริหาร 5-10 ปี ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป และมีประสบการณ์ทางการบริหารน้อยกว่า 5 ปี ความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างการปฏิบัติราชการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างการปฏิบัติราชการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนา

1. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนให้มีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศในหน่วยงานอย่างเป็นระเบียบ วางแผนการทำงานอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้นำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้คำแนะนำและกำกับติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

2. ด้านการให้บำเหน็จความชอบ ผู้บริหารควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลาง และจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาการให้บำเหน็จความชอบจากการมีส่วนร่วมในการทำงาน พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ และตัดสินด้วยความยุติธรรม เที่ยงตรง โปร่งใส

3. ด้านการจัดสวัสดิการ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม การสัมมนาตามความเหมาะสม ความสามารถ ตรงกับงานที่รับผิดชอบ รวมถึงการศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อฝึกอบรมและพัฒนาทักษะอันจะเป็นประโยชน์ส่งผลให้ทำงานมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา ผู้บริหารควรมีการแต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อตรวจสอบประวัติและคุณสมบัติก่อนเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา และจัดเก็บเป็นข้อมูลสำหรับการขอพระราชทานฯ ครั้งต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า มีประเด็นที่สำคัญนำมาอภิปรายดังนี้

1. การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความเกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการสูงสุดคือด้านการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลา รองลงมาคือ ด้านการจัดสวัสดิการ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านที่มีความเกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการน้อยที่สุด คือด้านการให้บำเหน็จความชอบทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีการกำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคล ตามกฎหมายบริหารงานบุคคล (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547) กำหนดให้สถานศึกษายึดเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว และทันท่วงที ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับ เสนาะ ตีเยาว์ (2539, น.7-8) ได้กล่าวว่า การจัดระเบียบและการควบคุมดูแลบุคคลให้ทำงาน เพื่อให้บุคคลใช้ประโยชน์และความรู้ความสามารถของแต่ละคนให้มากที่สุด ซึ่งเป็นการบริหารงานด้านการวางแผน การจัดรูปร่างงานและการอำนวยการและการควบคุมหน้าที่ต่างๆ ทางด้านบุคคลเพื่อให้เพียงพอและเหมาะสม นั่นคือด้านการรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนาตัวบุคคล การรักษาระเบียบวินัย การให้สวัสดิการและการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง

1.1 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสามอันดับแรก โดยเรียงตามลำดับ คือ ข้อ 10 มีการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรในครั้งต่อไป ข้อ 8 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามแผนที่กำหนดไว้ ข้อ 9 มีการสรุปผลการประเมินแจ้งครูที่ผ่านการ

ประเมินทราบและข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ข้อ 1 มีการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีการนำข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นน้อยที่สุดซึ่งโสภณ สวญขุนทด (2558, น.165) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรชัย เทพขจร (2551, น.86-87) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปฐมวัยเขต 1 และเขต 2 ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเป็นปัจจัยที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในหน่วยงานและองค์กร สามารถดำเนินภารกิจบรรลุผลสำเร็จ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ

1.2 ด้านการให้บำเหน็จความชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก โดยเรียงตามลำดับ คือข้อ 12 เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ในการให้บำเหน็จความชอบ รองลงมาคือ ข้อ 13 มีการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติในการให้บำเหน็จความชอบ และข้อ 18 มีการพิจารณาให้บำเหน็จความชอบจากผลปฏิบัติงานและความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ข้อ 19 พิจารณาให้บำเหน็จความชอบจากการมีส่วนร่วมในการทำงาน สอดคล้องกับราชกิจจานุเบกษา (2547, น.50) ซึ่งในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 5 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มาตรา 52 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบ สมควรได้รับบำเหน็จความชอบซึ่งอาจเป็นบันทึกคำชมเชย รางวัล เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่น

1.3 ด้านการจัดสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก โดยเรียงตามลำดับ คือข้อ 22 มีการสร้างขวัญกำลังใจและให้การช่วยเหลือครูในโอกาสต่างๆ ตามความเหมาะสม รองลงมาคือ ข้อ 25 มีการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี และข้อ 21 มีการจัดสวัสดิการแก่ครูอย่างทั่วถึง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ข้อ 26 มีการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาตนเองสอดคล้องกับ เสนาะ กุลสันทัน (2557, น.173-179) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ควรพัฒนาตนเองในด้านความรู้ความเชี่ยวชาญ ทักษะการปฏิบัติงานรวมทั้งทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สามารถนำความรู้มาพัฒนาหรือสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน 1.2 วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะนำมาใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา คือ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมและพัฒนา การพัฒนาอาชีพ และการรักษาวินัย 1.3 กระบวนการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนควรจะนำมาใช้ในการพัฒนาหรือสร้างนวัตกรรมสอดคล้องกับ Yoko Kusumoto (2003, pp. 32-33) ได้วิจัย เรื่อง การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาครูของโรงเรียนประถมศึกษาในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งมีความต้องการเรียนภาษาอังกฤษเพิ่มมากขึ้นใน

ประเทศญี่ปุ่น ในการสื่อสาร ภาษาต่างประเทศ รวมทั้งหลายๆ ประเทศในเอเชียตะวันออก เช่น ฮองกง เกาหลีใต้ ฮ่องกง และญี่ปุ่น ซึ่งได้มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายเกี่ยวกับภาษาอังกฤษ ในญี่ปุ่นมีการสอนภาษาอังกฤษเป็นภาษาบังคับ จากการศึกษาพบว่า การฝึกอบรมครู เป็นกุญแจดอกสำคัญของความสำเร็จ ในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา การให้คำปรึกษาแบบ Homeroom teachers แก่ผู้อบรมมีความจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการสอนภาษาอังกฤษในญี่ปุ่น การพัฒนาหลักสูตร และการพัฒนาครูจึงมีความจำเป็นต่อการสอนภาษาอังกฤษในญี่ปุ่น

1.4 ด้านการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงสุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือข้อ 31 มีการสรุปผลการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาแก่ครูที่ผ่านการประเมินทราบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ข้อ 29 มีการตรวจสอบประวัติและคุณสมบัติก่อนเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาสอดคล้องกับกัญญาณัฐ ผลแก้ว (2551, น.86) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้านการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา โดยภาพรวมระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือข้อ 25 เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาให้แก่ครูที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ ส่วนการปฏิบัติที่มีระดับปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 23 มีการชี้แจงหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาให้แก่ครูทราบ สอดคล้องกับฉัตรชัย เทพขจร (2551, น.86-87) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 1 และเขต 2 ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ เป็นปัจจัยที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในหน่วยงานและองค์กร สามารถดำเนินการกิจบรรลุผลสำเร็จ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาดังนี้

1. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนให้มีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศในหน่วยงานอย่างเป็นระเบียบ วางแผนการทำงานอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้นำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้คำแนะนำและกำกับติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

2. ด้านการให้บำเหน็จความชอบ ผู้บริหารควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลาง และจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาการให้บำเหน็จความชอบจากการมีส่วนร่วมในการทำงาน พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ และตัดสินด้วยความยุติธรรม เที่ยงตรง โปร่งใส

3. ด้านการจัดสวัสดิการ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม สัมมนาตามความเหมาะสม ความสามารถ ตรงกับงานที่รับผิดชอบ รวมถึงการศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ อันจะเป็นประโยชน์ ส่งผลให้ทำงานมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา ผู้บริหารควรมีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อตรวจสอบประวัติและคุณสมบัติก่อนเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา และจัดเก็บเป็นข้อมูลสำหรับการขอพระราชทานฯ ครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยศึกษาสภาพที่ส่งเสริมและส่งผลต่อการพัฒนาให้บุคลากรนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
2. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาด้านกระบวนการสรุปผลการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาแจ้งครูที่ผ่านการประเมินทราบ เพื่อใช้ในการพัฒนากระบวนการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาได้อย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- กัญญาณัฐ ผลแก้ว. (2551). การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- ฉัตรชัย เทพขจร. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหารเขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2547). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (ออนไลน์). (อ้างเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2556) <http://www.ratchakitcha.soc.go.th>
- โสภณ สวยขุนทด. (2558). การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 10 (2), 165–175.
- เสนาะ กุลสท้าน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27, วารสารบัณฑิตศึกษา ปีที่ 11 ฉบับที่ 54 (กรกฎาคม–กันยายน 2557): 173–179.
- เสนาะ ดิยาวร. (2539) การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2553). เอกสารประกอบการประชุมประจำปี 2553 ของ สศช. เรื่อง ทิศทางแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11. ม.ป.ท.: ม.ป.พ..
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ. (2556). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2553–2557 (ฉบับทบทวน). ศรีสะเกษ: ศรีสะเกษไฮเทค.
- Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Education and Psychological Measurement*. 30 (3), 607–610.
- Kusumoto, Y. (2003). *Needs Analysis: Developing a teacher Training Program for Elementary School Homeroom Teachers in Japan*. Honolulu: University of hawaii at manoa.