



ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

The Management Efficiency of Personnel Administration of Schools Under
Sakaeo Primary Educational Service Area Office 1

นิรัญ ฮ่องคำ*

Niran Khongkham

ภัทร์ธมณณ์ เรืองวิฑิตยวุฒิ**

Phatamon Ruangvitayavut

Received : May 26, 2021

Revised : February 2, 2022

Accepted : February 11, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970, pp.607-610) ได้ตัวอย่างจำนวน 316 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยหาค่า t-test และ F-test ผลการวิจัย พบว่า 1) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ รองลงมา คือ ด้านสร้างขวัญ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเป็นธรรม และ 2) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวม และรายด้าน

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล / สถานศึกษา /

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

*นักศึกษาลัทธิปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
Master of Education Students Technology Siam University

**อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

Lecturer at the Faculty of Education Technology Siam University

ABSTRACT

This research's purpose was to study: 1) the management efficiency of personnel administration of schools under Sakaeo Primary Educational Service Area Office 1. and 2) compare the management efficiency of personnel administration of schools under Sakaeo Primary Educational Service Area Office 1. The research sample of this study were 316 administrators and teachers of schools under Saraburi Primary Educational Service Area Office 2. The sample size was determined based on Krejcie and Morgan's Sample Size Table. The employed research instruments were 5 rating scale questionnaires. An analysis has been completed by a statistic analyzing program to obtain various descriptive statistics such as Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, and test the hypothesis by finding t-test and F-test. These findings indicate that: 1) the management efficiency of personnel administration of schools under Sakaeo Primary Educational Service Area Office 1 in overall was rated at a high level, when considered in each aspects, it found out that the aspect with the highest average was the promotion of working to their full potential, followed by the morale building. And the side with the lowest mean was fairness; and 2) the comparison of personnel management efficiency of educational institutions under the Sa Kaeo Primary Educational Service Area Office 1 in Overall are not differences in opinions as a whole, and each aspect.

Keywords : The Management Efficiency of Personnel Administration / Schools / Sakaeo Primary Educational Service Area Office 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาหลายแห่งของประเทศยังมีปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นงานที่ยุ่ยากซับซ้อนเพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคนโดยตรง เนื่องจากธรรมชาติของคนจะมีความแตกต่างกันตั้งแต่ด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ เจตคติ ค่านิยม ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความถนัดในงาน บุคลิกลักษณะ ความรับผิดชอบชีวิต พื้นฐานทางครอบครัว สิ่งแวดล้อม และสังคม จะเห็นได้ว่าสถานศึกษาหลายแห่งที่มีปัญหาเรื่องการบริหารงานบุคคล เห็นได้จากข้อมูลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ที่มีสภาพและปัญหาด้านขาดแคลนอัตรากำลังครู เนื่องจากมีครูย้ายบ่อย บุคลากรที่สอบบรรจุได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่สอน ส่วนใหญ่มาจากต่างถิ่น เมื่อพ้นทดลองปฏิบัติราชการแล้วจะย้ายกลับภูมิลำเนา ประกอบกับมีข้าราชการครูที่เกษียณอายุราชการ และไม่มีการจัดสรรตำแหน่งมาทดแทนหรือมีที่ล่าช้าส่งผลให้ขาดการต่อเนื่องในการจัดการเรียนการสอน ทำให้ครูที่เหลืออยู่สอนควบชั้น ซึ่งในบางโรงเรียนครูอาจสอนไม่ตรงสาขาวิชาที่จบมา จึงไม่มีความถนัดในวิชาที่สอนและยังมีภาระงานที่นอกเหนือจากการสอนอีก

จึงส่งผลให้ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (Sakaeo Primary Educational Service Area Office 1, 2019) นอกจากนี้ยังมีสถานศึกษาหลายแห่งที่มีผู้ที่ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลขาดการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหาร ที่เห็นชัดเจนคือ การขาดความเสมอภาค มีผลประโยชน์ทับซ้อน ประเมินผลการปฏิบัติงานมีความลำเอียง ขาดความยุติธรรม มีการเล่นพวกพ้อง จึงเป็นสาเหตุให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่งงาน หรือเขียนย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่นแทน ซึ่งทำให้มีปัญหาด้านการสรรหาและการแต่งตั้งบุคลากรให้ทำหน้าที่ต่างๆ จากที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ ล้วนเป็นประเด็นปัญหาสำคัญที่เกิดจาก “คน” ที่มีมาช้านานและยังไม่ได้รับการแก้ไข เพราะในโลกของการทำงานในองค์กรเดียวกันที่ประกอบด้วยบุคคลที่หลากหลาย ย่อมมีความคิดเห็นหรือทัศนคติที่แตกต่างกันออกไป อันเป็นผลมาจากการเลี้ยงดู การอบรมสั่งสอน จากครอบครัว และสถานศึกษา รวมไปถึงสภาพแวดล้อมที่เติบโตมา แต่เมื่อต้องมาทำงานอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรเดียวกัน จึงไม่อาจหลีกเลี่ยงความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้ จึงนำไปสู่ปัญหาความขัดแย้ง ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลต้องทำตัวเป็นกลาง มีความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ที่สำคัญต้องมีทักษะในการบริหารงานเพราะต้องอาศัยคนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน ผู้บริหารงานบุคคลจึงต้องสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร และต้องมีทั้ง IQ หรือความฉลาดทางสติปัญญา (Intelligence Quotient) และ EQ หรือความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient) ควบคู่กันไปด้วย เพราะนอกจากจะช่วยให้การทำงานราบรื่นแล้ว ยังช่วยให้วิถีชีวิตการทำงานร่วมกับผู้อื่นดำเนินไปด้วยดี ซึ่งจะช่วยให้มีความเป็นมนุษย์ในตัวบุคคลสมบูรณ์ขึ้น และยังช่วยให้มีความสามารถในการให้กำลังใจตนเองและผู้อื่นได้อีกด้วย (Ruangvitayavut, 2020) จะเห็นได้ว่าผู้บริหารงานบุคคลเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญขององค์กรที่จะช่วยให้การบริหารงานดำเนินไปด้วยดี นอกจากจะต้องมีความรู้ความสามารถแล้ว ยังต้องมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี เพราะผู้บริหารงานบุคคลเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบงานด้านการพัฒนาบุคลากร ดังนั้นจึงต้องใช้ทรัพยากรที่ประกอบไปด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) อย่างประหยัด และคุ้มค่า ซึ่ง “คน” ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ แม้ว่าสถานศึกษาจะมีทรัพยากรอื่นๆ ที่เพียงพร้อมแล้วก็ตาม หากขาดคนซึ่งเป็นบุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านการจัดการเรียนการสอน และงานด้านอื่นๆ ไป ก็จะทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาอีกมากมาย หรือหากบุคลากรที่มีอยู่ขาดความรู้ความชำนาญ ไม่เข้าใจในงาน ขาดการเอาใจใส่ หรือไม่มีวิสัยทัศน์กับงานที่ทำอยู่ ก็อาจทำให้แผนงานหรือโครงการต่างๆ ของสถานศึกษาดำเนินไปอย่างล่าช้า หรือไม่สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้ที่ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลจึงต้องให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการบริหารงานเป็นพิเศษ และต้องมีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ เพื่อให้งานด้านต่างๆ ดำเนินไปด้วยดี และมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ยังไม่มีผู้ใดทำวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่ศึกษาในเรื่องนี้ เพื่อนำผลจากการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสระแก้ว เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 1,728 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970, pp.607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 316 คน หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วน ของแต่ละโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบ รายการ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเป็นธรรม 2) ด้านขวัญกำลังใจ และ 3) ด้านส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยเทคโนโลยีสยามเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ถึงผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขออนุญาต เก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งให้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและติดตามแบบสอบถามด้วยตนเองโดยมีการเก็บสถิติ แจกแบบสอบถาม จำนวน 316 ฉบับ และเก็บกลับมาได้ทั้งหมด 316 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์และนำเสนอต่อการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ และค่าค่า ร้อยละ โดยนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยการใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน โดยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 316 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.00 ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 70.30 ส่วนใหญ่เป็นครู คิดเป็นร้อยละ 81.30 และมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.80

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยให้ทางเลือก 5 ระดับ มีผลโดยสรุป ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านสร้างขวัญกำลังใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความเป็นธรรม ดังนี้ 1) ด้านความเป็นธรรม พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมมีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการให้อุทธรณ์คำสั่งทางวินัยตามกฎหมายกำหนด รองลงมา คือ สวัสดิการที่ได้รับความเท่าเทียมกันกับบุคคลอื่นในองค์กร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ

การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความโปร่งใส 2) ด้านสร้างขวัญกำลังใจ พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านสร้างขวัญกำลังใจ โดยภาพรวมมีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การดำเนินการด้านสิทธิต่างๆ เช่น เบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรหรือการเบิกสิทธิประโยชน์ต่างๆ รองลงมา คือ มีการให้สิทธิในการลาประเภทต่างๆ แก่บุคลากร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการยกย่องชมเชย และบำเหน็จความดีความชอบอย่างเหมาะสมในที่เปิดเผยหรือ ในที่ประชุม และ 3) ด้านส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง คือ มีการจัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมา คือ มีการติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สนับสนุนให้ทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน มีดังนี้ 1) ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ พบว่า ค่า Sig. ที่ได้จากการคำนวณค่าที (t-test) โดยรวมเท่ากับ 0.789 จะเห็นได้ว่าค่าที่ได้โดยรวมมีค่ามากกว่านัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น โดยภาพรวมจึงปฏิเสธสมมติฐาน นั้นหมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นว่าประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามระดับ การศึกษา พบว่า ค่า Sig. ที่ได้จากการคำนวณค่าที (t-test) โดยรวมเท่ากับ 0.635 จะเห็นได้ว่า ค่าที่ได้โดยรวม มีค่ามากกว่านัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น โดยภาพรวมจึงปฏิเสธสมมติฐาน นั้นหมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นว่าประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ค่า Sig. ที่ได้จากการคำนวณค่าที (t-test) โดยรวมเท่ากับ 0.052 จะเห็นได้ว่าค่าที่ได้โดยรวมมีค่ามากกว่านัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น โดยภาพรวมจึงปฏิเสธ สมมติฐาน นั้นหมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นว่า ประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสร้างขวัญกำลังใจ ค่า Sig. ที่ได้เท่ากับ 0.011 จะเห็นได้ว่า ค่าที่ได้ในด้านนี้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน นั้นหมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 4) ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน พบว่า ภาพรวมจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยรวม ค่า Sig.

ที่ได้เท่ากับ 0.850 จะเห็นได้ว่า ค่าที่ได้มากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานนัยหมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นว่ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาได้ใช้แนวทางในการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมทุกฉบับ โดยหมวด 7 มาตรา 52 ที่กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการต้องส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง อีกทั้ง มาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ยังกำหนดให้มืองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐ และระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาถือเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนามีความรู้ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 จึงได้กำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติ สำหรับครูผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ หรือครูผู้ช่วยทุกคนจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เป็นกระบวนการในการบริหารบุคคลที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งครูซึ่งต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 56 บัญญัติให้ผู้ใดที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งครู ให้ผู้นั้นเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นเวลา 2 ปี ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและบุคลิก ลักษณะในการปฏิบัติวิชาชีพทั้งในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมกับวิชาชีพครูตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องได้รับการพัฒนาก่อนการบรรจุ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาและการที่มีคณะกรรมการที่ปรึกษา/ พี่เลี้ยง และการประเมิน

สัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานในระยะเวลา 1 ปี ทำให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความกระตือรือร้นมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ มีการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งการบวกรวมกันเหล่านี้ส่งผลให้ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในแนวทาง และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องตามหลักที่กฎหมายกำหนด อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ได้ตระหนักและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลโดยถือว่าบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และมีความสำคัญอย่างยิ่งในสถานศึกษาเพราะเป็นผู้ที่ขับเคลื่อนทรัพยากรด้านอื่นๆ ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์และศิลป์ของการบริหารงานบุคคล นอกจากนี้ผลจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ที่เกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและตระหนักถึงในการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีความรู้ความสามารถในการนำหลักการ ทฤษฎีทางการบริหารมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในหน้าที่ของตนเองรับผิดชอบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพอันสูงสุด

1) ด้านความเป็นธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หัวข้อมีการให้อุทธธรรมาคำสั่งทางวินัยตามกฎหมายกำหนดอยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องตามหลักที่กฎหมายกำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Srilakam (2013) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Daorueng (2017) ได้ทำการค้นคว้าอิสระเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยะหาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการค้นคว้าอิสระ พบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2) ด้านสร้างขวัญกำลังใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หัวข้อการดำเนินการด้านสิทธิต่างๆ เช่น เบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรหรือการเบิกสิทธิประโยชน์ต่างๆ อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีการบริหารงานบุคคลที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีการส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างขวัญและกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติ ส่งเสริมให้มีสวัสดิการด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม บุคลากรมีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Boupa (2017) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเขาใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Leklob (2016) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3) ด้านส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หัวข้อ มีการจัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ได้ตระหนักและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลโดยถือว่าบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งในสถานศึกษาเพราะเป็นผู้ที่ขับเคลื่อนทรัพยากรด้านอื่นๆ ประกอบกับครูมีความตระหนักในการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมออยู่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ngamkuson (2516) ได้ทำการวิจัยเรื่องการดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

1) ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ พบว่า ค่า Sig. ที่จากการได้คำนวณค่าที (t-test) โดยรวมเท่ากับ 0.789 จะเห็นได้ว่าค่าที่ได้มีค่ามากกว่า นัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น โดยภาพรวมจึงปฏิเสธสมมติฐานนั้นหมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Boupa (2017) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเขาใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า ครู ที่มีเพศและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเขาใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2) ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ค่า Sig. ที่ได้จากการคำนวณค่าที (t-test) โดยรวมเท่ากับ 0.635 จะเห็นได้ว่าค่าที่ได้มีค่ามากกว่า นัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น โดยภาพรวมจึงปฏิเสธสมมติฐานนั้นหมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ได้กำหนดให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องเข้ารับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งครูผู้ช่วย ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและบุคลิกลักษณะในการปฏิบัติวิชาชีพทั้งในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมกับวิชาชีพครูตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องได้รับการพัฒนา ก่อนการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาและการที่มีคณะกรรมการที่ปรึกษา/ พี่เลี้ยง และมีการประเมินสัมฤทธิ์ ผลการปฏิบัติงานในระยะเวลา 1 ปีทำให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา

มีความกระตือรือร้นมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ มีการพัฒนาตนเอง
 อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Chiamsawad (2016) ได้ทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง
 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 3
 ผลการค้นคว้าอิสระ พบว่า จำแนกตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3) ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ค่า Sig. ที่ได้จากการคำนวณค่าที (t-test)
 โดยรวมเท่ากับ 0.052 จะเห็นได้ว่าค่าที่ได้มีค่ามากกว่า นัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น โดยภาพรวมจึงปฏิเสธสมมติฐาน
 นั้นหมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน
 บุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่าง
 กัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสร้างขวัญกำลังใจ ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.011 จะเห็นได้ว่าค่าที่ได้ใน
 ด้านนี้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน นั้นหมายความว่า ผู้บริหาร
 สถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
 ที่เป็นเช่นนี้เพราะทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการรับรู้ มีความตระหนัก และเห็นคุณค่าของการบริหารงาน
 บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ในอันจะส่งผลต่อการจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ
 Ngamkuson (2516) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ
 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัย พบว่า การ
 ดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง วิทยฐานะ ขนาดของสถานศึกษา และ
 จังหวัดในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4) ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ค่า Sig. ที่ได้จากการ
 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยรวมเท่ากับ 0.850 จะเห็นได้ว่าค่าที่ได้มากกว่าค่า
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน นั้นหมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มี
 ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหาร
 สถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ต้องปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามแนวทางเดียวกัน
 โดยมีความตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของการบริหารงานบุคลากร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ
 Daorueng (2017) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษา ยะลา เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
 ในอำเภอยะหาไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Bopua (2017) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็น
 ของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเขาใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า ครู ที่มีเพศ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน

มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเขาใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการสรุปผลการศึกษาและการอภิปรายผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ยุทธศาสตร์ที่ 6: การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา ข้อ 6.5 เรื่องระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนา คือ ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษา เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา ปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับระบบการเงินเพื่อการศึกษา พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีแผนงานและโครงการสำคัญ เช่น โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก โครงการพัฒนาระบบจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษา และโครงการทดลองนำร่องระบบการจัดสรรเงินผ่านด้านอุปสงค์ และอุปทาน เป็นต้น

1) ด้านความเป็นธรรม ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ควรศึกษาพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของครูให้มีความโปร่งใสเป็นธรรม ยึดระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และให้เป็นไปตาม กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2561 โดยให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการคัดเลือกในลักษณะเป็นตัวแทน และคณะกรรมการที่เป็นตัวแทนนั้นจะต้องได้รับการยอมรับของคนทุกฝ่าย

2) ด้านสร้างขวัญกำลังใจ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ควรให้ความสำคัญเป็นพิเศษ โดยการการยกย่องชมเชยและบำเหน็จความดีความชอบอย่างเหมาะสมในที่เปิดเผยหรือในที่ประชุม หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบเพราะครูที่ได้รับการยอมรับ และให้เกียรติในความสามารถ ได้รับคำชมเชย ยกย่องในผลงานที่สำเร็จจะได้รับความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือ และความศรัทธาจากเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการชมเชยให้รางวัลเป็นพิเศษจะเป็นการทำให้ครูมีกำลังใจ มีแรงจูงใจกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ด้านส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ควรส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม การประชุมสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน และให้ถือว่าการวิจัยในชั้นเรียนเป็นหน้าที่ปกติของครู เพราะการวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้ครูสามารถพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ของตนให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ทำให้กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูมีความเป็นวิชาชีพ

4) ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ควรสร้างความเข้าใจร่วมกัน ด้านสร้างขวัญและกำลังใจ เนื่องจากยังมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ไปพัฒนาเป็นรูปแบบการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ ให้มีความสอดคล้องกับความเป็นจริงที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยเน้นการศึกษาข้อมูลเชิงลึกด้วยการสัมภาษณ์ และประเมินประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเพื่อนำผลการวิจัยมาประกอบการวางแผนของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับวิธีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

References

- Boupa, A. (2017). *Teachers' opinions on the personnel management of Khao Yai educational quality improvement center of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4*. Bangkok : Ramkhamhaeng University.
- Chiamsawad, S. (2016). *The Personnel Administration of Institutional Administrators under Yala Primary Educational Service Area Office 3*. Yala : Yala Rajabhat University.
- Daorueng, T. (2017). *Personnel Administration of Institutional Administrators at Yaha District under Yala Primary Educational Service Area Office 2*. Yala : Yala Rajabhat University.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Leklob, K. (2016). *States of personnel administration of secondary schools in Nakhonratchasima province*. Buriram : Buriram Rajabhat University.
- Ngamkuson, A. (2516). *Personnel Management in Schools by the Opinions of the School Administrators and the Teachers under the Secondary Educational Service Area Office 5*. Lop Buri : Thepsatri Rajabhat University.

- Ruangvitayavut, P. (2020) EQ: Transformational Leadership Affecting the Effectiveness of Total Quality Management Leading to Culture of Quality in Higher Education Institutions. **ARU Research Journal, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, 7(2),** 105-118.
- Sakaeo Primary Educational Service Area Office 1, Office. (2019). Educational information Academic year 2019: **Policy and Planning Group**. Sakaeo : Sakaeo Primary Educational Service Area Office 1.
- Srilakam, N. (2013). **The personnel administration of small schools under Kanchanaburi primary educational service area office 1**. Kanchanaburi : Kachanaburi Rajabhat University.