

การบริหารงานบุคคลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา  
โรงเรียนบ้านกร่าง(พระชาวชัยสิทธิ์) อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก  
PERSONNEL ADMINISTRATION ON THE EFFICIENCY OF SCHOOL  
ADMINISTRATION OF EDUCATIONAL PERSONNEL  
BANKRANG(PHRAKHAOCHAIYASIT) SCHOOL MUANG DISTRICT,  
PHITSANULOK PROVINCE

จิรภรณ์ วงษ์เชียด<sup>1</sup> ดร.โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ<sup>2</sup> ดร.สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์<sup>3</sup>  
นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยทองสุข<sup>1</sup>  
อาจารย์ที่ปรึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยทองสุข<sup>2,3</sup>  
ผู้รับผิดชอบบทความ : ntawan@hotmail.com

Jeeraporn Wongkiat <sup>1</sup> Dr.Sopee Wiwatchankit <sup>2</sup> Dr.Somsak Dolprasit <sup>3</sup>  
Student-Master of Educational, Thongsuk College <sup>1</sup>  
Advisor-Master of Educational, Thongsuk College <sup>2,3</sup>  
Corresponding author: ntawan@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 3 มีนาคม 2565

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 25 พฤษภาคม 2565

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 10 มิถุนายน 2565

### บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ  
ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในการบริหารงาน  
สถานศึกษาและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการ  
บริหารงานกับประสิทธิภาพในการบริหารงาน  
สถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้าน  
กร่าง (พระชาวชัยสิทธิ์) อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัด  
พิษณุโลก

ประชากรประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ  
บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านกร่าง (พระชาวชัย  
สิทธิ์) อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก จำนวน  
ทั้งสิ้นจำนวน 23 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม  
ข้อมูล เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์  
ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ  
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์  
สหสัมพันธ์ Correlation Analysis

ผลการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมาก  
เป็นเพศหญิง มีอายุ 30ปีขึ้นไป มีวุฒิการศึกษาระดับ  
ปริญญาตรีขึ้นไป มีประสบการณ์ในการทำงาน10ปีขึ้นไป  
ระดับประสิทธิภาพในการบริหารงาน โดยภาพรวม  
อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าอยู่ใน  
ระดับมากทุกข้อ ระดับการบริหารงานบุคคล โดย  
ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน  
พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ความสัมพันธ์ระหว่าง  
ประสิทธิภาพในการบริหารงานสถานศึกษา กับการ  
บริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน  
บ้านกร่าง (พระชาวชัยสิทธิ์) อำเภอเมืองพิษณุโลก  
จังหวัดพิษณุโลก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ใน  
ภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมี  
ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

คำสำคัญ : การบริหาร/ประสิทธิภาพ/การบริหาร  
สถานศึกษา

### Abstract

The purpose of this study was to determine the efficiency of personnel administration in school administration and to study the relationship between administration and the efficiency of school administration of educational personnel in Ban Krang School (Phrakhaochaisit) Mueang Phitsanulok District Phitsanulok Province.

The population used in this research was educational personnel of Ban Krang School. (Phra khaochaisit) Mueang Phitsanulok District Phitsanulok Province, a total of 23 people were used to collect data. as a questionnaire The statistics used to analyze the data were frequency distribution. Finding Percentage, Mean, Standard Deviation and correlation analysis

The results of the respondents' study Most of them are female, aged 30 years or more, with a bachelor's degree or higher. Work experience of 10 years or more Management efficiency level Overall, it is at a high level. when considering each aspect It was found that all items were at a high level. The overall level of personnel management is at a high level. When classified by aspect, it was found that all items were at a high level. Relationship between efficiency in school administration with the school administration of educational personnel at Ban Krang School (Phrakhaochaisit) Mueang Phitsanulok District Phitsanulok Province There is a correlation coefficient in overall and in each aspect. There

was a statistically significant positive correlation at .01.

Keyword : Administration/Efficiency/School administration

### บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ตามมาตรา 6 ว่าด้วยการจัดการศึกษาต้องเป็นไป เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจสติปัญญาความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและ วัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างมีความสุขมาตรา 10 การจัดการศึกษาต้องจัดให้ บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้น พื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปีที่รัฐต้องจัดให้ทั่วถึงและมี คุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย มาตรา 22 การจัดการ ศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถ พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มี ประสิทธิภาพรวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัย เพื่อพัฒนา การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละ ระดับ มาตรา 39 กล่าวว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไปไป ยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานปฏิบัติที่สำคัญยิ่งมีหน้าที่ รับผิดชอบในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาเด็กและ เยาวชนไทยให้เป็นคนดี คนดี คือคนที่ดำเนินชีวิตอย่าง มีคุณภาพมีจิตใจที่ดีงามมีคุณธรรมจริยธรรมมี คุณลักษณะที่พึงประสงค์ทางด้านจิตใจและพฤติกรรมที่ แสดงออก เช่น มีวินัย มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีเหตุผลรู้ หน้าที่มีจิตใจประชาธิปไตย มีความเสียสละรักษา

สิ่งแวดล้อมสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เป็นคนเก่ง คนแกร่ง คือคนที่มีสมรรถภาพในการดำเนินชีวิตโดยมีความสามารถมีความคิดสร้างสรรค์เป็นคนทันสมัยทันเหตุการณ์ทันโลกทันเทคโนโลยี มีความเป็นไทยเป็นคนมีความสุข คือคนที่มีสุขภาพทั้งกายและจิตใจเป็นคนร่าเริงแจ่มใสร่างกายแข็งแรงจิตใจเข้มแข็งมีมนุษยสัมพันธ์มีอิสรภาพปลอดจากทาสอบายมุขและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างเพียงพอแก่อัตภาพ สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสังคมที่เปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาจะได้ผลดีเพียงใดจึงขึ้นอยู่กับการบริหารงานในสถานศึกษาเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ.2560:2)

สถานศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษา เพื่อให้ความรู้แก่เยาวชนการบริหารและการจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้นั้นปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญต่อการจัดการองค์กรสามารถบริหารงานโดยการใช้ทรัพยากรการบริหารดำเนินการมี 4 ปัจจัย คือ บุคคล เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการทรัพยากร ฉะนั้นทรัพยากรในการบริหารดังกล่าวถือว่า บุคคล เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นพิเศษ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดูแล เอาใจใส่ ช่วยเหลือ และกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถตามศักยภาพ เพื่อเสริมประสิทธิภาพในการทำงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างสำเร็จ กล่าวว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนหัวใจของการบริหารงาน เนื่องจากบุคคลเป็นทรัพยากรและปัจจัยการผลิตที่สำคัญซึ่งความสำเร็จของงานจำเป็นต้องอาศัยบุคคลเพราะบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติทุกอย่างขององค์กร และยังไม่มีเครื่องมือเทคโนโลยีใดทำแทนบุคคลได้ทุกอย่างอย่างแท้จริง ที่สำคัญบุคคลเป็นทรัพยากรเดียวที่มีอยู่แล้วจะมี

มูลค่าเพิ่มมากขึ้นในองค์กรแตกต่างจากเครื่องมืออุปกรณ์เทคโนโลยีต่างๆที่มีอยู่ยงนานมูลค่าจะลดลงหรือเสื่อมสภาพลง ถึงแม้ว่าจะมีงบประมาณเพียงพอ มีการบริหารที่ดี มีวัสดุอุปกรณ์ต่างๆสมบูรณ์จะไม่มี ความหมายหากไม่มีผู้ปฏิบัติหรือผู้ปฏิบัติที่ดีไม่มีความรู้ความสามารถ ทักษะในการทำงาน แรงจูงใจ และความตระหนักในตนเอง ส่งผลให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรย่อมเป็นไปได้ด้วยความยาก ทุ กองค์กรจึงเล็งเห็นความสำคัญของการบริหารงาน ทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากการบริหารงานบุคคลเป็น เรื่องซับซ้อนละเอียดเพราะแต่ละบุคคลมีความรู้สึกรัก มี ปัญหาและความต้องการแตกต่างกันไป(พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี.2556:10)

ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการผลิตหรือการดำเนินกิจการของ หน่วยงาน การที่จะได้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ จำเป็นจะต้องมีการบริหารจัดการและการวางแผนที่ดี ทั้งนี้เพราะการวางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์มี ความสำคัญ คือ ทำให้องค์กรสามารถที่จะพยากรณ์ เกี่ยวกับเงื่อนไขต่าง ๆ ในอนาคตไม่ว่าจะเป็นการ เปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีซึ่งถ้าได้มีการ คาดการณ์ ก็จะได้มีการเตรียมการ เตรียมมาตรการ เพื่อรองรับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทำให้ปัญหาที่องค์กร จะต้องเผชิญในอนาคต ด้านกำลังคน ลดความรุนแรงลง ได้ ยังผลให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคง ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ทำให้องค์กร สามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เหมาะสมกับงานใน ระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรม ต่าง ๆ ที่กำหนดให้ ซึ่งจะส่งผลทำให้ทั้งองค์กรและ บุคลากรมีการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency) โดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว ทำให้องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ ของพนักงานในแต่ละกลุ่มงาน และในแต่ละระดับความ

รับผิดชอบได้ ช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้องค์กรทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทำให้มีการปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เข้ากับกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์กร แผนทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์เสมือนเข็มทิศชี้้นำการปฏิบัติให้ไปสู่เป้าหมาย การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารหน่วยงานประเภทใดถ้าการบริหารทรัพยากรบุคคลบกพร่อง หน่วยงานนั้น ๆ จะเจริญก้าวหน้าได้โดยยาก เพราะงานทุกชนิดจะได้ผลดีหรือผลเสียก็อยู่ที่บุคคลที่รับงานไปทำถ้าบุคคลที่รับงานไปขาดขวัญกำลังใจ หย่อนสมรรถภาพงานมักจะทำบกพร่องหรือขาดประสิทธิภาพ ดังนั้นนักบริหารที่ดีจะต้องบริหารงานบุคคลให้ได้ผลดีและได้รับความสำเร็จในการทำให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุไปสู่เป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฐนิชา ศรีลาคำ.2558:1-6)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยในการบริหารไม่ว่าหน่วยงานประเภทใดหากการบริหารงานบุคคลบกพร่อง หน่วยงานนั้นจะเจริญก้าวหน้าได้ยาก เพราะเหตุว่าบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน ผลงานจะดีหรือเสีย อยู่ที่บุคคลที่ทำงานนั้น ถ้าบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานไม่มีขวัญกำลังใจ ไม่มีสมรรถภาพผลงานก็จะบกพร่อง แต่ถ้าการบริหารงานบุคคลได้รับความสำเร็จ บุคคลทุกฝ่ายจะร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งพอสรุปได้ว่า การขาดวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาและขาดความรู้ทางการบริหารการศึกษาขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ฯลฯ ขาดครูที่มีความรู้ความสามารถในการพัฒนางานในโรงเรียนแต่ละด้านปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการมอบหมายงานให้ครู

เช่น ปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนด้านงบประมาณ การบำรุงขวัญกำลังใจครูดี การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานการมีส่วนร่วมของชุมชนในการมอบหมายงานให้ครูและปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อให้การผลิตและการมอบหมายงานให้ครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การขาดแคลนทรัพยากรเพื่อการบริหาร จากปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงต้องการศึกษาว่า บุคลากร ในโรงเรียนบ้านกร่าง(พระชาวชัยสิทธิ์) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างไร และมีข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลอย่างไรเพื่อให้ระบบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนบ้านกร่าง(พระชาวชัยสิทธิ์) มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและหน่วยงาน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำข้อมูลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนบ้านกร่าง(พระชาวชัยสิทธิ์) อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ต่อไป

จากความสำคัญและสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะดำรงตำแหน่งเป็นบุคลากรในโรงเรียนบ้านกร่าง(พระชาวชัยสิทธิ์) อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาได้มีความตระหนักในการบริหารงานบุคคล จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านกร่าง(พระชาวชัยสิทธิ์) อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก เพราะจะได้เป็นขวัญกำลังใจและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อนำผลไปพัฒนา ปรับปรุง การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลในการบริหารงานสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียนบ้านกร่าง(พระราชชัยสิทธิ์)อำเภอเมือง  
พิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

2. เพื่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลใน  
การบริหารงานสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา  
โรงเรียนบ้านกร่าง(พระราชชัยสิทธิ์)อำเภอเมือง  
พิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง  
การบริหารงานกับประสิทธิภาพในการบริหารงาน  
สถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้าน  
กร่าง (พระราชชัยสิทธิ์) อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัด  
พิษณุโลก

### วิธีการดำเนินการวิจัย

#### 1. ขั้นตอนการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey  
research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย  
แบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการ  
ดำเนินการวิจัยโดยทำตามลำดับขั้นตอนการศึกษาไว้ 3  
ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนการ  
ดำเนินงาน

ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี  
และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังโดยกำหนด  
วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตการวิจัย กรอบ  
แนวคิดของการวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะขั้นตอนการ  
ดำเนินการวิจัย ประชากรและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงาน

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งเป็น  
แบบสอบถามนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและให้  
ข้อคิดเห็นและได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม  
เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ก่อนการกำหนดวิธีการเก็บ  
รวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการเก็บสถิติที่ใช้  
ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการสรุปผล

#### ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนการจัดทำการ  
ผลการวิจัย จากการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและ  
การจัดทำข้อเสนอแนะ การจัดพิมพ์รูปเล่มและการ  
นำเสนอวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติ

#### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากร  
ทางการศึกษาโรงเรียนบ้านกร่าง (พระราชชัยสิทธิ์)  
อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ในปีการศึกษา  
2563 จำนวนทั้งสิ้นจำนวน 23 คน

#### 3. เครื่องมือในการวิจัย

##### 1. การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยโดยใช้  
เครื่องมือคือแบบสอบถาม จำนวน1 ฉบับ แบ่งออกเป็น  
2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล  
ของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านกร่าง (พระ  
ราชชัยสิทธิ์) อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก  
ซึ่งเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ (Check List) โดยมีคำถาม  
เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามตามตัว  
แปรที่กำหนดไว้ คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และ  
ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ  
ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในการบริหารงาน  
สถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้าน  
กร่าง(พระราชชัยสิทธิ์)อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัด  
พิษณุโลก ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด  
ได้แก่ ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง ด้านเพิ่มพูนทักษะ  
ในการทำงาน ด้านเพิ่มพูนแรงใจในการทำงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามการบริหารงาน  
บุคคลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานสถานศึกษา  
ของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านกร่าง (พระ  
ราชชัยสิทธิ์) อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก  
ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด ได้แก่ การ  
บริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการ  
เปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น ด้านการเลื่อนเงินเดือนและ

ด้านการลา โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ทสเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาทัศนคติของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กปฐมวัยบางโหนดดังนี้ ลิเคอร์ทสเกล (Likert Scale.1977 อ้างถึงใน. ในตะวัน กำหอม, 2560: 98)

- 5 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## 2. การพัฒนาเครื่องมือ

### 2.1 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น

เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content validity) และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence หรือ Index of Concordance) หรือเรียกว่า IOC ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.6 – 1.0 แสดงว่าเป็นแบบสอบถามที่ใช้ได้

2.2 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรทางการศึกษา ที่ไม่ได้ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 30 คน

2.3 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้เชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟาตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .972

2.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 23 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม

ข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด ด้วยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้

2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมดในเดือนมกราคม ถึง กันยายน พ.ศ. 2564

3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากรกรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ การบริหารงานบุคคลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านกร่าง (พระราชชัยสิทธิ์) อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลกทั้งนี้ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่า ตามแนวคิดของ เบสท์ ดังนี้ เบสท์ (Best.1977:147 อ้างถึงใน, ในตะวัน กำหอม. 2560 :39) การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย ตามเกณฑ์ ดังนี้

450 - 500 หมายถึง มีการดำเนินการในระดับมากที่สุด

- 3.50 - 4.49 หมายถึง มีการดำเนินการในระดับมาก
- 2.50 - 3.49 หมายถึง มีการดำเนินการในระดับปานกลาง
- 1.50 - 2.49 หมายถึง มีการดำเนินการในระดับน้อย
- 1.00 - 1.49 หมายถึง มีการดำเนินการในระดับน้อยที่สุด

### ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านกร่าง (พระชาวยัยสิทธิ์) อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 60.87 มีอายุ 30ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 65.21 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 78.26 มีประสบการณ์ในการทำงาน10ปีขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 78.26 ตามลำดับ

ระดับประสิทธิภาพในการบริหารงานสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านกร่าง (พระชาวยัยสิทธิ์) อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้ออันดับที่ 1 คือ ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง รองลงมาคือ ด้านเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านเพิ่มพูนแรงใจในการทำงาน ตามลำดับ

ระดับการบริหารงานบุคคลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านกร่าง (พระชาวยัยสิทธิ์) อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้ออันดับที่ 1 คือการวางแผนอัตรากำลัง รองลงมาคือ ด้านการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น ด้านการเลื่อนเงินเดือน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการลา ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการบริหารงานสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษา ของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านกร่าง (พระชาวยัยสิทธิ์) อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่

.01 ภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการบริหารงานสถานศึกษา กับการบริหารสถานศึกษา ของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านกร่าง (พระชาวยัยสิทธิ์) อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก พบว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวก ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

### อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านกร่าง (พระชาวยัยสิทธิ์) อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งผลของการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่าการระดับประสิทธิภาพในการบริหารงานสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านกร่าง (พระชาวยัยสิทธิ์) อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้ออันดับที่ 1 คือ ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง รองลงมาคือ ด้านเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านเพิ่มพูนแรงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธีระวุฒิ ชาวเจริญ (2556 : 33-34) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนบ้านใหม่เจริญผลพิทยาคมผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุ 31 – 40 ปี มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และมีประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการบริหารบุคคลของโรงเรียนบ้านใหม่ เจริญผลพิทยาคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอันดับที่ 1 คือ ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง รองลงมาคือ ด้านเพิ่มพูนแรงใจในการทำงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านเพิ่มพูนทักษะในการทำงานและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความ

ตระหนักรู้ในตนเอง รองลงมา คือ ด้านเพิ่มพูนแรงจูงใจในการทำงานและอันดับสุดท้าย คือ ด้านเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของณัชชารีย์ กำธรชัยอนุวัฒน์ (2554 :50 )ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอนุบาลนครปฐม ในด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน ด้านการคัดเลือก ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง การศึกษาได้ศึกษาเชิงสำรวจจากประชากรที่เป็นบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนอนุบาลนครปฐม ปีการศึกษา 2554 จำนวน 93 คน โดยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมดเครื่องมือที่ใช้การศึกษา คือ แบบทดสอบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้อธิบายคุณลักษณะทั่วไปของประชากร และความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ประชากรที่ใช้ในการศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคลโรงเรียนอนุบาลนครปฐม จำนวน 93 คน มีบุคลากรเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ส่วนมากมีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป รองลงมาต่ำกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี ตามลำดับ และบุคลากรส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรีตามลำดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลโรงเรียนอนุบาลนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษามีความสอดคล้องไปในทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากค่ามากไปหาค่าน้อยดังนี้คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการคัดเลือก ด้านการบรรจุแต่งตั้งด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการปฐมนิเทศตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อตาม

ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษามีความสอดคล้องไปในทางเดียวกัน

2. ระดับการบริหารงานบุคคลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านกร่าง (พระชาวชัยสิทธิ์) อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าอยู่มนระดับมากทุกข้ออันดับที่ 1 คือการวางแผนอัตรากำลัง รองลงมาคือด้านการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น ด้านการเลื่อนเงินเดือน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัทธาม แจ่มแม่ (2556 :บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 จำแนกตามประเภทกรรมการท างานและขนาดของสถานศึกษาภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 พบว่า ความถี่สูงสุดของปัญหาแต่ละด้าน ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง คือ สถานศึกษาไม่ได้นำแผนอัตรากำลัง ไปสู่การปฏิบัติ 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง คือ ผู้บริหารไม่มีกระบวนการสรรหาที่ชัดเจน 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ คือ สถานศึกษาไม่ได้กำหนดหลักสูตรการ พัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย คือ สถานศึกษาไม่ได้ดำเนินการ ส่งเสริมในการฝึกอบรมสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจที่จะเสริมสร้างพัฒนาเจตคติและพฤติกรรม 5) ด้านการออกจากราชการ คือ ผู้บริหารไม่ได้กำหนดระเบียบที่ชัดเจนเกี่ยวกับการให้พ้นจาก ตำแหน่งของผู้ได้บังคับบัญชาและไม่ให้ความสำคัญเป็นธรรมแก่บุคลากรที่พ้นจากตำแหน่ง ข้อเสนอแนะ

พบว่า 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง คือ สถานศึกษาควรนำแผนอัตรากำลังสู่ การปฏิบัติ 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง คือ ผู้บริหารควรกำหนดกระบวนการหลักสูตรการ พัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย คือ สถานศึกษาได้ ดำเนินการส่งเสริมการฝึกอบรม สร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจที่จะเสริมสร้างพัฒนา เจตคติและพฤติกรรม 5) ด้านการออกจากราชการ คือ ผู้บริหารควรมีระเบียบ ปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับ การให้พ้นตำแหน่งและควรให้ ความเป็นธรรมแก่บุคลากรที่พ้นจากงาน และยังสอดคล้อง กับงานวิจัยของสุทิน พรหมเพชร (2556 :69) ได้ ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักรงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขต 2 พบว่า ระดับการ บริหารงาน บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักรงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดับ เขต 2 โดย ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่า ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการพัฒนา บุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร อยู่ในระดับมาก ส่วน ด้านการสรรหาบุคลากร และด้านการดำรงรักษาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักรงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เขต 2 จำแนกตามตัวแปรอายุและ ประสบการณ์ในการบริหารงาน พบว่า ตัวแปรอายุไม่ แตกต่าง กัน ส่วนตัวแปร ประสบการณ์ในการ บริหารงานแตกต่างกัน สำหรับตัวแปรประสบการณ์ใน การ บริหารงานสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักรงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระดับเขต 2 โดยจำแนกเป็นราย ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนกำลังคน ควรวางแผนให้บุคลากร สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ อย่างเต็ม ความสามารถ และควรมีการนิเทศติดตามงานที่ได้รับ

มอบหมายอย่างสม่ำเสมอ 2) ด้านการ สรรหาบุคลากร ควรดำเนินการบรรจุแต่งตั้งครูตามความรู้ความสามารถ ให้ตรงกับความต้องการของ สถานศึกษาและปฏิบัติตาม กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรพัฒนาบุคลากร ให้ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ควรเพิ่ม งบประมาณในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมส่งเสริม ให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและกระตุ้นบุคลากรให้เห็น ความสำคัญ ในการร่วมมือกันพัฒนาสถานศึกษา 4) ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ควรให้การช่วยเหลือ แนะนำ บุคลากรเมื่อมีปัญหา มีการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจอย่างจริงจัง ปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียม กัน และควรศึกษาสภาพปัญหาของบุคลากรในทุกด้าน

3.จากผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่าง ประสิทธิภาพในการบริหารงานสถานศึกษากับการ บริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน บ้านกร่าง (พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช) อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ใน ภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมี ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ภาพรวมความสัมพันธ์ ระหว่างประสิทธิภาพในการบริหารงานสถานศึกษากับ การบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านกร่าง (พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช) อำเภอเมือง พิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก พบว่ามีความสัมพันธ์ใน ทางบวก ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสาริณี ดอพอ (2553 :74) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหาร งานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา พบว่า การ ปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้ บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูใน สถานศึกษา ชั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา โดยภาพรวมและรายด้านทุก ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อ เปรียบเทียบความคิดเห็นของ ครูต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหาร สถานศึกษาตามเพศ วุฒิการศึกษาและ

ปฏิบัติงานในสถานศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ วุฒิการศึกษาและปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการ 47 บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และปฏิบัติงานในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการ บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .001 ตามลำดับ และเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาตามทัศนคติของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา พบว่า ครูย้ายออกจากพื้นที่มาก ส่งผลต่อการขาดแคลนครู รองลงมาคืองบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีน้อยไม่เพียงพอและครู ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสิววรรณ ไชยกุล (2562 : 88-90)การวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขต 3 พบว่า ผลการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมมาตรฐาน วิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพและการขอรับใบอนุญาต รองลงมาคือด้านการ วางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้งและ น้อยที่สุดคือด้านวินัย การรักษาวินัย การลงโทษ การอุทธรณ์และการออกจากราชการตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มี

ค่าเฉลี่ย มากที่สุดคือ ผู้บริหารได้มีการเสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา โดยรวมเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารได้เสนอความ ต้องการครูต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผู้บริหารได้มีการวิเคราะห์ ความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา รองลงมาคือผู้บริหาร ได้มีการดูแล สรรวจอัตรากำลังครู เพื่อวางแผนอัตรากำลัง และผู้บริหารได้มีการติดตามประเมินผลการ ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะๆทุกสามเดือนตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และน้อยที่สุดคือผู้บริหารได้มีการรวบรวม และรายงานข้อมูลอัตรากำลังครู จำแนกตามสาขาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามลำดับ

ด้านการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารได้มีการพิจารณาความเห็นชอบครูที่มีความประสงค์ขอย้ายเสนอต่อ ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษา รองลงมาคือผู้บริหารให้ครูเสนอ ความประสงค์และเหตุผลที่จำเป็นใน การขอย้ายต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป และน้อยที่สุด คือผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเสนอความ ประสงค์และเหตุผลความเป็นในการเปลี่ยนตำแหน่งตามลำดับ

ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมาย กำหนด รองลงมาคือมีผู้บริหารได้มีการประกาศเกณฑ์การประเมิน แนวปฏิบัติ กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารได้มีการสั่งเลื่อนเงินเดือนให้แก่ครูในฐานะผู้มี อำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง และน้อยที่สุดคือผู้บริหารได้มีการแจ้งคำสั่ง ไม่

เลื่อนเงินเดือนแก่ครู พร้อมด้วยเหตุผลที่ไม่เลื่อนเงินเดือนแก่ครู ตามลำดับ

ด้านการลาทุกประเภท ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารได้มีการจัดทำบัญชีรายงานการลาทุก ประเภท รองลงมาคือผู้บริหารได้มีการจัดส่งบัญชีรายงานการลาประเภทต่างๆ ตามลำดับขั้นตอน และน้อยที่สุดคือผู้บริหารได้มีการดูแลให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ ความถูกต้องและรายงานต่อผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

### ข้อเสนอแนะ

ระดับประสิทธิภาพในการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ระดับการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าอยู่มนระดับมากทุกข้อ ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการบริหารงานสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านกร่าง (พระชาวชัยสิทธิ์) อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

#### 1. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

สำหรับผู้ที่มิมีผลงานเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีค่าจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเลื่อมใส ศรัทธาในตัวผู้นำซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

#### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันเนื่องมาจากประสิทธิภาพของบุคคล เปรียบเทียบกับอำนาจการบริหารในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป

### บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ในตะวัน กำหอม. (2560). *การวิจัยการบริหารการศึกษา*. โรงพิมพ์พีทีคอม จังหวัดมหาสารคาม .วิทยาลัยทองสุข.

ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี).

ณัชชาธิ์ย์ กำธรชัยอนุวัฒน์. (2554). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอนุบาลนครปฐม*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยทองสุข).

พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี. (2556). *การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย).

พีรฮาม แจ๊ะแม. (2556). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต2*. (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.สงขลา).

สุทิน พรหมเพชร. (2556). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).

สาริน๊ะ ดอปอ. (2553). การปฏิบัติงานตาม

กระบวนการบริหาร งานบุคลากรของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูใน  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา.  
(วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช).

สิวรรณ ไชยกุล. (2562). การบริหารงานบุคลากร  
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน  
เขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา  
เขต 3. (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร  
มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).