

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2

อุไรวรรณ เลี่ยนจ้าย และ จรัส ติววิทยาภรณ์

สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

uriwan2126@gmail.com

### บทคัดย่อ

การบริหารงานบุคคลเป็นกุญแจดอกสำคัญซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จหรือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารให้ประสบความสำเร็จ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 จำนวน 265 คน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ครู ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ครูที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีระดับประสบการณ์ทำงาน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่ปฏิบัติงานใน สถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

**คำสำคัญ:** งานบุคคล, การบริหารงานบุคคล, การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

### บทนำ

การบริหารงานบุคคลเป็นกุญแจดอกสำคัญซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จหรือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร ถึงแม้คุณค่าของ มนุษย์เป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ ไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่าเช่นเดียวกับวัตถุหรือสิ่งของอื่นได้ แต่มนุษย์ก็ถือว่าเป็นทรัพยากร ทางเศรษฐกิจและในขณะเดียวกันก็มีคุณค่าและเกียรติภูมิ แม้บรรดาสິงก่อสร้างอาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินหรือเงินทอง จะมีบริบูรณ์สักเพียงใดก็จะเป็นความหมายเลย ถ้าผู้ที่ใช้สิ่งเหล่านี้ ไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะใช้หรือขาดขวัญกำลังใจที่จะรวบรวม กันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ทั้งนี้ทรัพยากรอื่น ๆ แม้จะมีชีวิตก็หาไม่มีสติปัญญาเท่ามนุษย์ไม่ ส่วนทรัพยากรที่ปราศจากการมี ชีวิตนั้นหากไม่นำมาใช้โดยมนุษย์ก็หาประโยชน์ไม่ได้ ดังนั้น คน มนุษย์หรือบุคคลจึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดและมีประโยชน์มาก ที่สุด

กระทรวงศึกษาธิการ [1] ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่จะเป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาใน 6 ยุทธศาสตร์ คือ 1) เร่งรัดการปฏิรูปการศึกษาโดยยึดคุณธรรมนำความรู้ 2) ขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานของประชาชน 3) พัฒนาคุณภาพ มาตรฐานการศึกษาทุกระดับ 4) กระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา 5) การมีส่วนร่วมของประชาชนภาคเอกชน และท้องถิ่นและ 6) การจัดการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ยุทธศาสตร์ดังกล่าวถือว่าเป็นกลไกสำคัญที่ช่วย ให้การปฏิรูปการศึกษาเกิดผลในทางปฏิบัติและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ให้ที่คุณภาพทัดเทียมนานาชาติได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาการบริหารงานในยุคปฏิรูปการเรียนรู้ ให้เกิด ประโยชน์ต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวนทั้งหมด 68 โรงเรียน มีครูผู้สอนจำนวน 862 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน จำนวน 265 คน แล้วสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

| ขนาดของสถานศึกษา | จำนวนโรงเรียน | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
|------------------|---------------|---------|---------------|
| ขนาดเล็ก         | 16            | 174     | 54            |
| ขนาดกลาง         | 48            | 485     | 153           |
| ขนาดใหญ่         | 4             | 183     | 58            |
| รวม              | 68            | 842     | 265           |

### เครื่องมือและวิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check - List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท จำนวน 55 ข้อ ทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและดำเนินการทางวินัย 5) ด้านการออกจากราชการ ดังนี้

5 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

### วิธีการสร้างเครื่องมือการวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และพัฒนาแบบสอบถามตามการสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม [2]

2. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย เพื่อตรวจสอบโครงสร้างคำถาม การใช้ภาษาและความครอบคลุมในเนื้อหาสาระแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์แต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกแบบสอบถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไปทุกข้อและนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์อีกครั้ง

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

5. นำไปทดลองใช้ (Try - out) กับกลุ่มทดลองที่เป็นครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .985

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้ว มาปรับปรุงอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยต่อไป

### วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยทักษิณ ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล ในการวิจัย

2. ระบุหมายเลขลงในแบบสอบถามตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง และส่งไปรษณีย์ พร้อมกับหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและนับจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา จำนวน 265 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้ไปตามเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

4. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

5. นำข้อมูลที่ได้ ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปแบบการวิจัย

### วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ โดยแยกข้อมูลตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มาแจกแจงความถี่ เป็นรายชื่อใช้วิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ

2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายชื่อ รายด้านและในภาพรวม เพื่อต้องการทราบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลผลโดยใช้เกณฑ์ปรับตาม บุญชม ศรีสะอาด และ บุญส่ง นิลแก้ว (2553: 22-25) ซึ่งแบ่งคะแนนเป็นช่วง ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

0.51 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษาด้วยการทดสอบค่าทีแบบเป็นอิสระต่อกัน

4. วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว กรณีพบความแตกต่างใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการ LSD

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สถิติพื้นฐาน

1. ร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean)
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
4. ค่าที (t - test)
5. ค่าเอฟ (F - test)
6. ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)

#### สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC)
2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

#### สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. การทดสอบค่าที (t - test)
2. การทดสอบค่าเอฟ แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีการทดสอบความแตกต่าง รายคู่ โดยวิธีการ LSD

### ผลและอภิปรายผล

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 80.38 เพศชาย จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 19.62 ด้านระดับการศึกษา พบว่า มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 88.68 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 11.32 ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่ามีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง มากกว่า 10 ปี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 62.64 รองลงมาประสบการณ์ 5-10 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 29.06 และประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 8.30 และด้านขนาด ของสถานศึกษา พบว่า ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 57.74 รองลงมาเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 21.89 และสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 20.38 ดังแสดงในตารางที่ 2

## ตารางที่ 2 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

| สถานภาพ                     | จำนวน (ร้อยละ) |
|-----------------------------|----------------|
| 1 เพศ                       |                |
| ชาย                         | 52 (19.62)     |
| หญิง                        | 213 (80.38)    |
| 2 วุฒิการศึกษา              |                |
| ปริญญาตรี                   | 235 (88.68)    |
| สูงกว่าปริญญาตรี            | 30 (11.32)     |
| 3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน |                |
| ต่ำกว่า 5 ปี                | 22(8.30)       |
| ระหว่าง 5 - 10 ปี           | 77 (29.06)     |
| มากกว่า 10 ปีขึ้นไป         | 166 (62.64)    |
| 4 ขนาดของสถานศึกษา          |                |
| ขนาดเล็ก                    | 54 (20.38)     |
| ขนาดกลาง                    | 153 (57.74)    |
| ขนาดใหญ่                    | 58 (21.89)     |

## ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน

ผลการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก [3] ดังแสดงในตารางที่ 3

## ตารางที่ 3 ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน

| การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา       | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ |
|----------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง      | 3.95      | 0.52 | มาก   |
| 2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง                | 4.06      | 0.64 | มาก   |
| 3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ | 4.02      | 0.58 | มาก   |
| 4 วินัยและการรักษาวินัย                      | 4.02      | 0.58 | มาก   |
| 5 การออกจากราชการ                            | 3.84      | 0.59 | มาก   |
| รวม                                          | 3.98      | 0.43 | มาก   |

## ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา

ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 จำแนก ตามตัวแปรเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และ ตัวแปรวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการแตกต่าง

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการออกจากราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แตกต่างกันเนื่องจากประสบการณ์ต่างกัน ทั้งอายุน้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ผู้บริหารที่มีความรู้และ เข้าใจการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ยะลา เขต 2 ทั้งด้านด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการออกจากราชการ

จตุรภูมิ กุลณรงค์ [4] ตัวแปรขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องมาจากบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 ทั้งขนาดเล็ก กลาง และขนาดใหญ่ ซึ่งมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคล มีการดำเนินการตามแผนที่วางไว้ในด้านด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

การศึกษาค้นคว้าพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05 และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้อมูลนี้อาจใช้เป็นแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เกิดเป็นรูปธรรมต่อไป

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จได้ด้วยความร่วมมือจากหลายฝ่าย ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ที่ได้ประสิทธิ์ ประสาทความรู้ หลักการและแนวการศึกษาทางด้านศาสตร์และศิลป์ ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา เป็นผลให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย และให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ช่วยให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จด้วยดี

## บรรณานุกรม

- [1] กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- [2] สุเทพ เท่งประกิจ. (2557). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ยะลา เขต 2. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. ยะลา :มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- [3] เกียรติศักดิ์ ราชเมืองฝาง. 2560. การบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 16 สหวิทยาเขตสองทะเล.วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สงขลา. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- [4] นิตติล สิงห์เวียง. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรเทศบาลนครพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก. มหาวิทยาลัยพิษณุโลก, พิษณุโลก, 2557, หน้า 100.