

**การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ราชบุรี เขต 2**

**The Personnel Administration of The Schools under the Primary Educational of
Ratchaburi Province Service Area Office 2**

สันต์ชัย ประเสริฐศักดิ์

Sanchai Prasertsak

สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

e-mail: sanchaiprasertsak@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 (2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 จำนวนรวม 210 คน วิธีการดำเนินการวิจัยมี 2 ขั้นตอน ได้แก่ (1) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา (2) เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบการปฏิบัติแบ่งเป็น 8 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า (1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีประสิทธิผลสูงสุด คือ การดำรงรักษาบุคลากร รองลงไปคือด้านการวางแผนบุคลากร ส่วนด้านที่ต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการเตรียมบุคลากร ตามลำดับ (2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to study personnel management of educational institution administrators. Under the Office of Ratchaburi Primary Education Service Area 2 (2) to compare the personnel administration of educational institution administrators. Under the Office of Ratchaburi Primary Educational Service Area 2, classified by gender and educational level.

This research is an exploratory research. The sample group of teachers under the Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2 consisted of 210 people. The research method consisted of two steps: (1) the respondents' status was a checklist. Classified by gender and educational level (2) Concerning personnel management of educational institution administrators Under the office of Ratchaburi Primary Educational

Service Area 2. It is a practice audit, divided into 8 aspects, is a scale of estimation with 5 levels of statistics used in data analysis, namely percentage, mean, standard deviation. and t-test (t-test).

The results of the research showed that (1) the personnel management of the administrators of the educational institutions Under the Office of Ratchaburi Primary Educational Service Area 2, overall and by aspects at a high level and when considering each aspect. It was found that the most effective aspect was personnel retention. followed by personnel planning The lowest aspect was personnel development and personnel preparation, respectively. (2) the results of the comparison of personnel management of educational institution administrators Under the Office of Ratchaburi Primary Educational Service Area 2, it was found that teachers of different sexes had no different opinions on personnel management in general and in each aspect. And teachers with different educational levels had no different opinions on personnel management.

Keywords: Personnel Management, School Administrators

บทนำ

การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา สถานศึกษาจึงมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญและจำเป็นต้องจัดทำแผนคัดเลือก สรรหาบรรจุ แต่งตั้งบุคลากร โดยการวิเคราะห์วางแผนอัตรา กำลังคนวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อการตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดการคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาความรู้ และ ความสามารถมีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (สมเดช สีแดง, 2559, หน้า 715)

ทรัพยากรบุคคลนั้นนับเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด ทรัพยากรเหล่านี้ถ้าหากได้รับการศึกษาสูงจะช่วยพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วด้วยเหตุนี้ทุกชาติจึงมีความพยายามที่จะจัดการศึกษาที่สูงที่สุด การพัฒนาของประเทศได้ดำเนินการไปตามแผนมีการพัฒนามากนักจึงได้กำหนดให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาหรืออาจกล่าวได้ว่ามุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นั่นเองเป้าหมายดังกล่าวจะสำเร็จลงได้จะต้องอาศัยการศึกษาเป็นเครื่องมือ ในการพัฒนาและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่จะเป็นการนำทางการศึกษาให้พัฒนาประเทศในระยะปานกลางที่ต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาการศึกษาซึ่งงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งสำหรับองค์การยุคปัจจุบันการก้าวต่อไปในอนาคตขององค์การใดๆ ล้วนต้องอาศัยงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นรากฐานทั้งสิ้น องค์การในยุคโลกาภิวัตน์ได้จัดสรรงบประมาณจำนวนมากไปกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายการบริหารราชการแผ่นดินมีนโยบายเพื่อที่จะมุ่งสร้างเสถียรภาพและความมั่นคงในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองของประเทศและประชาชนชาวไทยทุกคนเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งความรู้ให้คนไทยได้รับโอกาสเท่าเทียมกันที่จะเรียนรู้และฝึกอบรมได้ตลอดชีวิตและมีปัญญาเป็นทุนไว้สร้างงานและสร้างรายได้และนำประเทศไทยรอดพ้นจากวิกฤตเศรษฐกิจและสังคมโดยยึดหลักการศึกษาสังสร้างชาติและสร้างงาน

กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการปรับปรุงแนวทางการปฏิรูปการศึกษาโดยการเลือกสรรเปลี่ยนแปลงและเพิ่มเติมแนวทางดำเนินงานให้ สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุถึงความเป็นเลิศทางการศึกษาตามแนวทาง 4

ประการ คือ 1) การปฏิรูปการศึกษาในหน่วยงาน และสถานศึกษา 2) การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน 4) การปฏิรูประบบ การบริหารการศึกษา การดำเนินการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการจะต้องรับผิดชอบคือคณะกรรมการปฏิรูปการศึกษา ดังกล่าวได้กำหนดแผนงานในดำเนินการโดยอาศัยกลไกของคณะบุคคลในการดำเนินการควบคุมกำกับสนับสนุนและส่งเสริมมีศูนย์ปฏิบัติการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานประสานงาน

จุดมุ่งหมายสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา ก็เพื่อหวังที่จะให้การจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของคนไทยทุกคนซึ่งทุกคนในสังคมไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ องค์กรเอกชนชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาครู อาจารย์ ผู้ปกครองนักเรียน จะต้องร่วมมือร่วมใจกันผลักดันการศึกษาให้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนไทยให้มีศักยภาพสูงมีคุณสมบัติที่เหมาะสม และเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ด้วยกระบวนการการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโดยครู อาจารย์และบุคลากรการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพใช้วิชาการที่หลากหลายในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและเน้นการสนับสนุนรวมทั้งการมีส่วนร่วมของทุกคน การที่โรงเรียนจะประสบความสำเร็จมากน้อยแค่ไหนจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรทุกฝ่ายทั้งในโรงเรียนและชุมชนให้การสนับสนุนผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะนำนโยบายสู่การปฏิบัติความสำเร็จหรือการล้มเหลวของการปฏิรูปการศึกษาองค์ประกอบหนึ่งที่จะต้องทำได้ คือ ความเอาใจใส่ความกระตือรือร้นของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งควรมีคุณธรรมความรู้ความสามารถความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนสัมพันธ์กับพฤติกรรมปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบยังเป็นโรงเรียนปฏิรูปการศึกษา ซึ่งเป็นความหวังของชาติด้วยแล้ว ยิ่งเป็นความสำคัญที่ควร

การจัดการองค์การที่มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยองค์ประกอบปัจจัยทางด้านการจัดการทุกประการทรัพยากรมนุษย์จัดได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด แม้จะมีปัจจัยเงินวัสดุและอุปกรณ์เครื่องมืออย่างพร้อมเพียงแล้วก็ตาม ถ้าหากขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าแล้วการดำเนินงานขององค์การอาจไม่สามารถดำเนินไปได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์กรทุกองค์การจะประสบผลสำเร็จ และบรรลุจุดหมายปลายทางที่กำหนดได้นั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในบรรดาทรัพยากร ในองค์การนั้นประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ (รวมถึงอาคารสถานที่) และเทคโนโลยีได้รับการกล่าวถึงว่ามีบทบาทสำคัญยิ่ง แต่อย่างไรก็ตามคนก็ยังคงเป็นปัจจัยสำคัญระดับแนวหน้า นำความสำเร็จมาสู่องค์การทุกองค์การ (อานวย แสงสว่าง, 2552, หน้า 15)

จะเห็นได้ว่าจุดมุ่งหมายที่สำคัญในการบริหารงานบุคลากรของการศึกษา การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล ซึ่งอาจเป็นการดำเนินงานของผู้บริหารร่วมกับครูหรือบุคลากรในโรงเรียน อธิการบดีหรือผู้บริหารร่วมกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการร่วมกับอธิบดีกรมต่าง ๆ และครูอาจารย์ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ละกลุ่มบุคคลเหล่านี้ต่างร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งสิ้น การจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้น จะต้องมีการดำเนินการในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล การจัดอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาทำการสอนในสถาบันการศึกษา การปกครองนักเรียนเพื่อให้คนเรียนเป็นคนดีมีวินัย และอื่น ๆ ซึ่งการดำเนินงานเหล่านี้เรียกว่า “ภาระกิจทางการบริหารการศึกษา” หรือ “งานบริหารการศึกษา” นั่นเอง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาผู้เรียน

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาเพื่อให้เกิดศักยภาพภายในโรงเรียนและเป็นการพัฒนาการศึกษาให้สู่ไทยยุค 4.0 ของการบริหารจัดการทางการศึกษาของประเทศไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา

กรอบแนวคิดในการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 8 ข้อ 1.การวางแผนงานบุคคล 2.การเตรียมบุคคล 3.การปฐมนิเทศบุคลากร 4.การพัฒนาบุคลากร 5.การธำรงรักษาบุคลากร 6.การจัดสวัสดิการ 7.การให้ขวัญและกำลังใจ 8.การจัดให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มาเป็นกรอบแนวคิดดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย

1. เพศ ชาย หญิง
2. ระดับการศึกษา ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

ตัวแปรตาม คือ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วย 8 ด้าน

1. การวางแผนงานบุคคล
2. การเตรียมบุคลากร
3. การปฐมนิเทศบุคลากร
4. การพัฒนาบุคลากร
5. การธำรงรักษาบุคลากร
6. การจัดสวัสดิการ
7. การให้ขวัญและกำลังใจ
8. การจัดให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัย บทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 34 โรงเรียน รวมจำนวนทั้งสิ้น 460 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกเป็น จำนวน 210 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ มีทั้งหมด 2 ตอน

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) สอบถามเกี่ยวกับ เพศ ระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน แบ่งเป็น 8 ด้าน

1. การวางแผนงานบุคคล
2. การเตรียมบุคลากร
3. การปฐมนิเทศบุคลากร
4. การพัฒนาบุคลากร
5. การอำนวยการรักษาบุคลากร
6. การจัดสวัสดิการ
7. การให้ขวัญและกำลังใจ
8. การจัดให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลักษณะแบบสอบถามในตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ผู้ศึกษากำหนดคะแนนของการตอบดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือในการศึกษาผู้ศึกษาดำเนินการสร้างเครื่องมือ เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1.1 ศึกษาหลักการและทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือในการศึกษา

1.2 กำหนดขอบข่ายในการสร้างเครื่องมือ ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ตามตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1.3 นำข้อมูลจากการศึกษามาสร้างแบบสอบถามนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรง (Validity) ทั้งเชิงเนื้อหา (Content Validity) และเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่นๆ ที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นสมควรให้ปรับปรุง แก้ไขโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 – 1.00

1.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำผลการทดลองมาใช้คำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92

1.5 ปรับปรุงเครื่องมือหลังจากการทดลองแล้ว ไปจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้ศึกษาขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2
2. ผู้ศึกษาประสานงานกับผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล
3. นำแบบสอบถามไปพบกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อจัดเก็บข้อมูลและรับคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

หลังจากได้ข้อมูลมาครบถ้วนแล้วจัดเรียงลำดับแบบสอบถาม ลงรหัส ตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้อง และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ข้อมูลพิจารณาจากค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์จุดกลาง (Midpoint) ของช่วงคะแนน (Class interval) การแปรผลข้อมูลใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535, หน้า 100)

4.51 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ศึกษาสรุปและเสนอผลการศึกษาดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 50.95 และส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 53.33

2. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่าทุกรายด้านอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการดำรงรักษาบุคลากร รองลงมาด้านการวางแผนบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2.1 ด้านการวางแผนบุคลากรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การจัดทำโครงสร้างสายงานบริหารบุคลากร รองลงมาคือการศึกษาศักยภาพของบุคลากรในปัจจุบัน และวางแผนนโยบายรับบุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.2 ด้านการเตรียมบุคลากรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก การวางแผนงานการรับบุคลากรล่วงหน้า รองลงมา คือ การออกคำสั่งมอบหมายงานแก่บุคลากรเป็นลายลักษณ์อักษรและจัดบุคลากรตรงความรู้ความสามารถและความถนัด และการสำรวจความสามารถความถนัดของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.3 ด้านปฐมนิเทศบุคลากรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก การประชุมบุคลากรเพื่อทราบแผนงานโรงเรียน รองลงมา คือ การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานแก่บุคลากร และการประชุมมีการแลกเปลี่ยนความรู้กันเสมอมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.4 ด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่ออย่างเสมอภาค รองลงมา คือ การจัดประชุมบุคลากรเพื่อทราบงานโรงเรียน และข้อที่การนำบุคลากรไปศึกษาดูงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.5 ด้านการดำรงรักษาบุคลากรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก การเก็บทะเบียนประวัติบุคลากรด้วยระบบคอมพิวเตอร์ รองลงมา คือ การจัดเจ้าหน้าที่จัดทำทะเบียนประวัติของบุคลากร และข้อผู้บริหารสถานศึกษาควบคุมกำกับติดตามและนิเทศบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.6 ด้านการจัดสวัสดิการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก การจัดสวัสดิการเช่นช่วยเหลือบุคลากรเจ็บป่วย คลอดบุตร หรือสร้างขวัญและกำลังใจ รองลงมา คือ การแสดงความยินดีเนื่องในวาระพิเศษต่างๆ เช่น วันเกิด วันขึ้นปีใหม่ เป็นต้น และข้อการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.7 ด้านการให้ขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดคือการจัดเจ้าหน้าที่จัดทำทะเบียนประวัติบุคลากรปรับปรุงการเรียนการสอน รองลงมา คือ การพิจารณาความดีความชอบบุคลากรพิจารณาจากผลงานที่ปรากฏอย่างเป็นธรรม และข้อที่มีความคิดเห็นการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.8 ด้านจัดให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุดคือการเชิญคณะกรรมการการศึกษามาร่วม ประเมินสภาพการบริหารงานในโรงเรียน และรองลงไปคือการแต่งตั้งกรรมการรับเรื่องร้องทุกข์

3. สรุปเปรียบเทียบผลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า

3.1 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

3.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกตามการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ครูที่มีการศึกษาต่างกันและมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การศึกษานี้ทำให้ทราบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มีประเด็นหลักสำคัญที่นำมาพิจารณา ดังต่อไปนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 จากการศึกษพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 50.95 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี ร้อยละ 53.33 ของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ภาพรวมรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เพราะ โรงเรียนมีการจัดทำทะเบียนประวัติบุคลากรด้วยระบบคอมพิวเตอร์มีการแต่งตั้งคณะกรรมการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและจัดหาเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และผู้อำนวยการสถานศึกษาโดยมีการควบคุม กำกับ ติดตาม และนิเทศบุคลากรอย่าง

ต่อเนื่องผู้อำนวยการสถานศึกษาในเทศาภิบาลอย่างมีระบบ ตลอดทั้งได้รับการประเมินผลงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาอย่างสูงสุดและบรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมาน รัชสิโยภรณ์ (2555: 12) ได้ให้ความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ วิธีการที่ผู้บังคับบัญชาการได้บันทึกและลงความเห็นเกี่ยวกับปฏิบัติงานของผู้อยู่ในบังคับบัญชาในระยะเวลาที่กำหนดไว้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งการที่จะมีประเมินผลการปฏิบัติงานก็คือ วิธีการใช้การประเมิน รองลงมาด้านการวางแผนบุคลากร และการให้ขวัญและกำลังใจตามลำดับ ส่วนด้านที่ต่ำที่สุด คือด้านการพัฒนาบุคลากรเพราะบุคลากรในโรงเรียนไม่ได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่องและขาดงบประมาณสนับสนุนที่จะนำบุคลากรไปทัศนศึกษาดูงานอย่างทั่วถึง อภิปรายในแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนงานบุคคล จากการศึกษาพบว่าในภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านการวางแผนงานในหน่วยงาน นับเป็นกระบวนการขั้นแรกของการทำงานบริหารงานของบุคคล การดำเนินการขั้นนี้ คือ พยายามที่จะแสวงหาและชักจูงบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาทำงานในหน่วยงาน รองลงมาคือการศึกษาศักยภาพของบุคคลในปัจจุบันและข้อที่ความคิดเห็นต่ำสุดคือ ด้านการวางแผนนโยบายรับบุคคล ด้วยเหตุผลที่ว่าสถานศึกษาไม่มีการวางแผนด้านการรับบุคคลได้ดีเท่าที่ควร มุ่งเน้นจัดตั้งโครงสร้างสายงานการบริหารงาน การศึกษาศักยภาพ และความรู้ความสามารถมากกว่าการวางแผนงานของหน่วยงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณา รุทธนาธิกร (2552: 45) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารเวลาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น มีการบริหารเวลาเรียงตามลำดับ คือ การบริหารเวลาด้านวิชาการ รองลงมาคือ การบริหารเวลา ด้านงานบุคลากร การบริหารด้านอาคารและสถานที่ การบริหารเวลาด้านงานกิจการนักเรียน การบริหารเวลาด้านธุรการและการเงิน การบริหารเวลาด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ทั้งนี้เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้วพบว่าผู้บริหารมีการบริหารเวลาอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น ที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน มีการบริหารเวลาภารกิจงานทั้ง 4 ด้าน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารมีการบริหารเวลาด้านงานวิชาการ งานบุคคล งานธุรการการเงิน งานอาคารสถานที่ งานความสัมพันธ์ชุมชนไม่แตกต่างกัน ส่วนการบริหารงานงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ด้านการเตรียมบุคคล มีการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือด้านการวางแผนงานการรับบุคคลล่วงหน้าซึ่งข้อนี้มีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้วยเหตุผลคือ มีการจัดการทำแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงานตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินของการทดลองปฏิบัติราชการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลเพื่อเข้าทำงานในหน่วยงานตลอดทั้งที่ตีเป้าหมายการรับบุคลากรและบุคลากรเข้าทำงานตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดทำให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบำรุง ดั่งโต (2556: 45) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเมือง และในถิ่นกึ่งดาร์ ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษา พบว่า 1) ประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษามีประสิทธิภาพมากกว่า 1 ด้าน คือ ด้านบริหารงานธุรการการเงิน มีประสิทธิภาพปานกลาง จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารกิจการนักเรียน ด้านการบริหารงานธุรการ ด้านการบริหารอาคารสถานที่ และด้านการบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเมือง และในถิ่นกึ่งดาร์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงานธุรการการเงินและพัสดุ การบริหารอาคารสถานที่ โดยผู้บริหารโรงเรียนในเมืองบริหารงานมีประสิทธิภาพสูงกว่าผู้บริหารในถิ่นกึ่งดาร์ ส่วนการบริหารงานบุคลากร และการบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชนให้มีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเทพ เท่งประกิจ (2557: 71) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเขต 2 สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารงานภายในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้การดำเนินการภายในสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ การได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการ และบุคคลที่สรรหามีความพอใจในการปฏิบัติงานด้วย รับผิดชอบทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และสอดคล้องกับเทพรันต์ ดาวเรือง (2560: 78) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในเรื่องการวางแผนกำลังคน ต้องการจัดหาและคัดเลือกคนตามคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงานการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถเฉพาะและทันสมัย การบำรุงขวัญกำลังใจในการทำงานเพื่อให้บุคคลทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ให้แก่หน่วยงานโดยกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลได้ ดังนี้ การวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ

2.3 ด้านการปฐมนิเทศบุคคล พบว่าการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือการประชุมบุคลากรเพื่อทราบแผนงานสถานศึกษา มีความคิดเห็นสูงสุดด้วยเหตุผลที่ว่าสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ได้รับการแต่งตั้งข้าราชการใหม่แทนตำแหน่งที่ว่างลงเพื่อคัดเลือกเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาหน่วยงานสอดคล้องกับงานวิจัยของมนตรี แสนวิเศษ (2555: 41) ได้ทำการศึกษาเรื่องการประเมินคุณลักษณะ และพฤติกรรมศึกษากระบวนการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา 9 ผลการเรียน พบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา 9 แต่ละตำแหน่งประเมินคุณลักษณะตนเองในด้านความเป็นผู้นำวิชาการ ด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับดี ส่วนผู้ได้บังคับบัญชาประเมินผู้บริหารออกมาอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี 2) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9 ในด้านการบริหารทั่วไป งานธุรการ งานวิชาการ งานปกครองนักเรียน งานบริการ และงานโรงเรียนกับชุมชน ผู้บริหารประเมินตนเอง มีการปฏิบัติในระดับมาก ส่วนผู้ได้บังคับบัญชาประเมินผู้บริหารออกมาอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา 9 มีความสัมพันธ์อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมที่มีผู้บริหารประเมินตนเองและผู้ได้บังคับบัญชาประเมินผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับสิวธรรม ไชยกุล (2562: 60) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3 พบว่า การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา มีการดำเนินงานโดยเน้นบุคลากรเป็นสำคัญ ถือได้ว่าบุคลากรเป็น ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหาร การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่อง การวางแผนอัตรากำลังคน การจัดหาและคัดเลือกคนตามคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงานการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ และการบำรุงขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้การบริหารงานบุคลากรเกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร

2.4 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่ามีการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการศึกษาต่ออย่างเสมอภาคด้วยเหตุผลคือโรงเรียนมีการจัดการทำแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงานตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินของผลการทดลองปฏิบัติราชการ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลเพื่อเข้าทำงานตลอดทั้งตั้งเป้าหมายการรับบุคลากรและจัดบุคลากรเข้าทำงานตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดทำให้เกิดผลดีต่อโรงเรียนสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาร์ติน (Partin, 2009, p. 45) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมบริการงานของอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ผลการศึกษาปรากฏ ดังนี้ พฤติกรรมการบริหารงานที่ช่วยให้อาจารย์ใหญ่ ประสบความสำเร็จเรียงตามลำดับ คือความเป็นผู้นำการสนับสนุนครูและนักเรียนให้เจริญก้าวหน้าสมาชิกในหน่วยงานที่ไม่ช่วยให้ประสบความสำเร็จ คือ พฤติกรรมการบริหารงานที่ไม่ช่วยให้ประสบความสำเร็จ คือการขาดเหตุผล ขาดความรอบคอบในการปฏิบัติงาน ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ขาดมนุษยสัมพันธ์ ความเห็นในการปรับปรุงพฤติกรรมบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเรียงตามลำดับ ดังนี้ 1) ความเชื่อมั่นในตนเอง 2)

มีการตัดสินใจที่รวดเร็วถูกต้อง 3) มีการพัฒนาตนเองในด้านมนุษยสัมพันธ์ 4) เปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้ติดต่อกับผู้บริหารมากยิ่งขึ้น แล้วยังสอดคล้องกับสมิธ (Smith, 2014, p. 45) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณลักษณะของครูใหญ่ที่มีประสิทธิภาพและด้วยประสิทธิภาพผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมของครูใหญ่ที่ทำงานให้เกิดประสิทธิภาพนั้นเรียงตามลำดับ ดังนี้ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารระดับสูงกว่า โรงเรียนกับคณะกรรมการวางแผนร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับคณะกรรมการ สร้างความเข้าใจและการติดต่อที่ดี ระหว่างบ้านกับโรงเรียนกระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาทั้งด้านวิชาชีพ และด้านส่วนตัว ทำให้เกิดความมั่นคงและความเชื่อมั่นตนเองในบรรยากาศของโรงเรียน มีผู้อุปการคุณร่วมมือในกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลและให้ความถูกต้องยุติธรรม พัฒนาตนเองในด้านวิชาการ สร้างความสามัคคีและร่วมมือกับครู ส่งเสริมโรงเรียนของตนทำงานตามโครงการพัฒนาต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ทำงานอย่างมีสัมพันธภาพอันดีกับชุมชน เป็นผู้นำทางด้านวิชาการ แสดงความสามารถในการสอนและการบริหารโรงเรียนให้ประจักษ์ ทำให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่ดี มีวินัยและมีความสัมพันธ์อย่างดีกับนักเรียน ส่วนพฤติกรรมที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพนั้นเป็นพฤติกรรมที่ตรงข้ามกับพฤติกรรมเหล่านี้

2.5 ด้านการธำรงรักษามูลค่าการมีงานบริหารงานอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ข้อที่มีความคิดเห็นสูงที่สุด คือ การจัดเก็บทะเบียนประวัติบุคลากรด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ด้วยเหตุผลที่ว่าโรงเรียนมีการจัดทะเบียนประวัติบุคคลด้วยระบบคอมพิวเตอร์มีการแต่งตั้งคณะกรรมการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและจัดหาเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และผู้อำนวยการโรงเรียนมีการควบคุมกำกับติดตามและนิเทศบุคลากรอย่างต่อเนื่องนิเทศงานอย่างมีระบบตลอดทั้งได้รับการประเมินผลงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน และให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนอย่างสูงสุดและบรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปของการศึกษาปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสตอกดิล (Stogdill, 2014, p. 45) ได้ทำการศึกษา เรื่องคู่มือของผู้นำการสำรวจทฤษฎีและการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า 1) จากผลการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ฉบับพบว่าบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารจะมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ มากกว่าสมาชิกในกลุ่ม คือ รู้จักเข้าสังคม มีความคิดริเริ่ม มีความเพียรพยายาม รู้จักวิธีทำงานได้สำเร็จ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ตื่นตัวและยังรู้ในสถานการณ์ มีความร่วมมือ เป็นที่นิยมของประชาชน มีความสามารถในการปรับตัว มีความสามารถในการพูด 2) จากผลการศึกษาไม่น้อยกว่า 15 ฉบับ สรุปว่าบุคคลที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหาร จะมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ มากกว่าสมาชิกของกลุ่ม คือสติปัญญา การศึกษาเล่าเรียน ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับฮอย และคณะ (Hoy, 2013: 45) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารกับความจงรักภักดีของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำการศึกษาครูโรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัศึกษาด้านกิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์ สามารถใช้พยากรณ์ความจงรักภักดีของคณะครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จากการเปรียบเทียบค่าความสัมพันธ์ปรากฏว่า พฤติกรรมการบริหารด้านกิจสัมพันธ์ ทำนายได้ดีกว่าด้านมิตรสัมพันธ์ แต่ในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมด้านมิตรสัมพันธ์เพียงอย่างเดียวที่สามารถทำนายความจงรักภักดีของผู้ใต้บังคับบัญชาได้

2.6 ด้านการจัดสวัสดิการมีงานบริหารงานอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ การจัดสวัสดิการ เช่น ช่วยเหลือบุคลากรเจ็บป่วย คลอดลูกหรือสร้างขวัญและกำลังใจด้วยเหตุผลที่ว่า โรงเรียนจะจัดให้มีระบบสวัสดิการช่วยเหลือในด้านเจ็บป่วยคลอดบุตรให้ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการจัดสวัสดิการให้ข้าราชการอำนวยความสะดวกและรวดเร็วในการจะปฏิบัติงานมีสวัสดิการได้รับค่ายกย่องชมเชยแสดงความยินดีในวาระพิเศษ เช่น งานวันเกิด วันขึ้นปีใหม่ มีการจัดการประเมินผลอย่างเป็นระบบและชัดเจนตลอดทั้งให้ความรู้ด้านวิชาชีพครูแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานซึ่งสอดคล้องกับระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2555: 15) ได้ระบุความหมายของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาว่า หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มพูนความรู้และความสามารถของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาว่า หมายถึง งานที่

เกี่ยวข้องกับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคคลขณะปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญสองประการ คือเพื่อให้ความรู้และความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและเพื่อให้บุคลากรนั้นๆ มีความสามารถในการที่จะปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การพัฒนาบุคคลยังเป็นการเสริมขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอีกทางหนึ่งด้วย เพราะทำให้เราสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจ ปฏิบัติได้สำเร็จรวมทั้งเป็นแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าของตนเองไปสู่การเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง หรือการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ใหม่ได้ต่อไปรองลงมาคือ การแสดงความยินดีเนื่องในวาระพิเศษต่างๆ เช่น วันเกิด วันขึ้นปีใหม่ เป็นต้น จัดกองทุนสวัสดิการกู่ยืมการให้ความรู้ด้านวิชาชีพครูแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ การยกย่องชมเชยตลอดการให้โล่ เกียรติบัตร ฯลฯ เมื่อกระทำความดี ตามลำดับส่วนข้อที่มีความคิดเห็นต่ำที่สุด คือ การประเมินการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบชัดเจน ด้วยเหตุผลที่ว่าโรงเรียนไม่ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานอย่างเป็นระบบและไม่มีความชัดเจนการให้ความรู้ด้านวิชาชีพแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานตลอดทั้งไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนตรี แสนวิเศษ (2555: 41) ได้ทำการศึกษาเรื่องการประเมินคุณลักษณะ และพฤติกรรมศึกษากระบวนการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา 9 ผลการเรียนรู้ พบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา 9 แต่ละตำแหน่งประเมินคุณลักษณะตนเองในด้านความเป็นผู้นำวิชาการ ด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับดี ส่วนผู้ได้บังคับบัญชาประเมินผู้บริหารออกมาอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี 2) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9 ในด้านการบริหารทั่วไป งานธุรการ งานวิชาการ งานปกครองนักเรียน งานบริการ และงานโรงเรียนกับชุมชน ผู้บริหารประเมินตนเอง มีการปฏิบัติในระดับมาก ส่วนผู้ได้บังคับบัญชาประเมินผู้บริหารออกมาอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะและพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา 9 มีความสัมพันธ์อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมที่มีผู้บริหารประเมินตนเองและผู้ได้บังคับบัญชาประเมินผู้บริหารสอดคล้องกับงานวิจัยของสมิธ (Smith, 2014: 45) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณลักษณะของครูใหญ่ที่มีประสิทธิภาพและด้วยประสิทธิภาพผลการศึกษพบว่า พฤติกรรมของครูใหญ่ที่ทำงานให้เกิดประสิทธิภาพนั้นเรียงตามลำดับ ดังนี้ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารระดับสูงกว่า โรงเรียนกับคณะกรรมการวางแผนร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับคณะกรรมการ สร้างความเข้าใจและการติดต่อที่ดี ระหว่างบ้านกับโรงเรียน กระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาทั้งด้านวิชาชีพ และด้านส่วนตัว ทำให้เกิดความมั่นคงและความเชื่อมั่นตนเองในบรรยากาศของโรงเรียน มีผู้อุปการคุณร่วมมือในกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลและให้ความถูกต้องยุติธรรม พัฒนาตนเองในด้านวิชาการ สร้างความสามัคคีและร่วมมือกับครูส่งเสริมโรงเรียนของตนทำงานตามโครงการพัฒนาต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ทำงานอย่างมีสัมพันธภาพอันดีกับชุมชน เป็นผู้นำทางด้านวิชาการ แสดงความสามารถในการสอนและการบริหารโรงเรียนให้ประจักษ์ ทำให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่ดี มีวินัยและมีความสัมพันธ์อย่างดีกับนักเรียน ส่วนพฤติกรรมที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพนั้นเป็นพฤติกรรมที่ตรงข้ามกับพฤติกรรมเหล่านี้

2.7 ด้านให้ขวัญและกำลังใจ มีการประเมินและมีการบริหารงานอยู่ในระดับมากด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ การจัดสวัสดิการเช่น ช่วยเหลือบุคลากรเจ็บป่วย คลอดลูก หรือสร้างขวัญและกำลังใจ ด้วยเห็นผล คือ โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและผลการประเมินการปฏิบัติงานความดีความชอบในการปฏิบัติหน้าที่ทำให้เกิดความเป็นธรรมและได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เหมาะสมอย่างยุติธรรมและมีเหตุผลมีระบบระเบียบที่เป็นแบบแผนจัดให้กับบุคลากรในหน่วยงานโดยเสมอภาคตลอดทั้งพิจารณาว่าบุคคลใดสมควรได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรมเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียนและยังส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปาร์ติน (Partin, 2009: 45) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมบริการงานของอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ผลการศึกษาปรากฏดังนี้ พฤติกรรมการบริหารงานที่ช่วยให้อาจารย์ใหญ่ ประสบความสำเร็จเรียงตามลำดับ คือความเป็นผู้นำการสนับสนุนครูและนักเรียนให้เจริญก้าวหน้าสมาชิกในหน่วยงานที่ไม่ช่วยให้ประสบความสำเร็จ คือ พฤติกรรมการบริหารงานที่ไม่ช่วยให้

ประสบความสำเร็จ คือการขาดเหตุผล ขาดความรอบคอบในการปฏิบัติงาน ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ขาดมนุษยสัมพันธ์ การเห็นในการปรับปรุงพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเรียงตามลำดับ ดังนี้ 1) ความเชื่อมั่นในตนเอง 2) มีการตัดสินใจที่รวดเร็วถูกต้อง 3) มีการพัฒนาตนเองในด้านมนุษยสัมพันธ์ 4) เปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้ติดต่อกับผู้บริหารมากยิ่งขึ้นสอดคล้องกับสิวรรณ์ ไชยกุล (2562: 60) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา มีการดำเนินงานโดยเน้นบุคลากรเป็นสำคัญ ถือได้ว่าบุคลากรเป็น ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหาร การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่อง การวางแผนอัตราากำลังคน การจัดหาและคัดเลือกคน ตามคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงานการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ และการบำรุงขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร

2.8 ด้านการจัดให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีการบริหารงานอยู่ในโรงเรียน ระดับมาก ด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ การเชิญคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมาร่วมด้วยเหตุผลที่ว่า โรงเรียนมีการประเมินสภาพการบริหารงานในโรงเรียนโดยการแต่งตั้งคณะกรรมการรับเรื่องร้องทุกข์ของราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียน เพื่ออำนวยความสะดวกและกำลังใจให้กับข้าราชการครู เอื้อประโยชน์มีความยุติธรรมในการปฏิบัติราชการ เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับข้าราชการครู ให้มีความสุขในการปฏิบัติราชการและเชิญคณะกรรมการสถานศึกษามาร่วมประเมินสภาพการบริหารงานสถานศึกษาอย่างมีระบบและต่อเนื่อง ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานทำให้บุคลากรในหน่วยงานรับรู้การปฏิบัติงานของตนเอง มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความกระตือรือร้นเพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแมกนุสัน (Magnuson, 2011: 45) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานธุรการโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะทางด้านส่วนตัวและวิชาชีพของผู้บริหารมีดังนี้ คุณลักษณะส่วนตัวได้แก่มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์อารมณ์มั่นคง มีความรู้ มีความเป็นกันเอง มีอารมณ์ขัน เปิดเผยเข้าใจง่าย มีความเอื้อเฟื้อเห็นอกเห็นใจผู้อื่น คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ได้แก่ มีความสามารถติดต่อกับผู้อื่นได้ มีความรู้ในวิชาการบริหารดี มีความสามารถในการที่จะตัดสินใจ มีความอดทนต่อการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีการวางแผนงานและการจัดหน่วยงานที่ดี มีความสนใจต่อผู้ร่วมงาน รู้จักใช้อำนาจอย่างเหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฮอย และคณะ (Hoy, 2013: 45) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารกับความจงรักภักดีของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำการศึกษาครูโรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัศึกษาด้านกิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์ สามารถใช้พยากรณ์ความจงรักภักดีของคณะครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จากการเปรียบเทียบค่าความสัมพันธ์ปรากฏว่า พฤติกรรมการบริหารด้านกิจสัมพันธ์ ทำนายได้ดีกว่าด้านมิตรสัมพันธ์ แต่ในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมด้านมิตรสัมพันธ์เพียงอย่างเดียวที่สามารถทำนายความจงรักภักดีของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมิธ (Smith, 2014: 45) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณลักษณะของครูใหญ่ที่มีประสิทธิภาพและด้อยประสิทธิภาพ ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมของครูใหญ่ที่ทำงานให้เกิดประสิทธิภาพนั้นเรียงตามลำดับ ดังนี้ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารระดับสูงกว่า โรงเรียนกับคณะกรรมการวางแผนร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับคณะกรรมการ สร้างความเข้าใจและการติดต่อกับที่ดี ระหว่างบ้านกับโรงเรียนกระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาทั้งด้านวิชาชีพ และด้านส่วนตัว ทำให้เกิดความมั่นคงและความเชื่อมั่นตนเองในบรรยากาศของโรงเรียน มีผู้อุปการคุณร่วมมือในกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลและให้ความถูกต้อง ยุติธรรม พัฒนาตนเองในด้านวิชาการ สร้างความสามัคคีและร่วมมือกับครูส่งเสริมโรงเรียนของตนทำงานตามโครงการพัฒนาต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ทำงานอย่างมีสัมพันธภาพอันดีกับชุมชน เป็นผู้นำทางด้านวิชาการ แสดงความสามารถในการสอนและการบริหารโรงเรียนให้ประจักษ์ ทำให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่ดี มีวินัยและมีความสัมพันธ์อย่าง

ดีกับนักเรียน ส่วนพฤติกรรมที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพนั้นเป็นพฤติกรรมที่ตรงข้ามกับพฤติกรรมเหล่านี้

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกตามการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ครูที่มีการศึกษาต่างกันและมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ประกอบด้วย ดังนี้

3.1 เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศชาย พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณ รุทธนาธิกร (2552: 45) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารเวลาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น มีการบริหารเวลาเรียงตามลำดับ คือ การบริหารเวลาด้านวิชาการ รองลงมาคือ การบริหารเวลา ด้านงานบุคลากร การบริหารด้านอาคารและสถานที่ การบริหารเวลาด้านงานกิจการนักเรียน การบริหารเวลาด้านธุรการและการเงิน การบริหารเวลาด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ทั้งนี้เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้วพบว่าผู้บริหารมีการบริหารเวลาอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น ที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน มีการบริหารเวลาภารกิจงานทั้ง 4 ด้าน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารมีการบริหารเวลาด้านงานวิชาการ งานบุคคล งานธุรการ การเงิน งานอาคารสถานที่ งานความสัมพันธ์ชุมชนไม่แตกต่างกัน ส่วนการบริหารงานงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเทพ เท่งประกิจ (2557: 71) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 สรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารงานภายในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้การดำเนินการภายในสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ การได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการ และบุคคลที่สรรหามีความพอใจในการปฏิบัติงานด้วย รับผิดชอบทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.2 เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกตามการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ครูที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของบำรุง ดั่งโต (2556: 45) ได้ทำการศึกษาเรื่องเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเมือง และในถิ่นก้นดาร์ ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษา พบว่า 1) ประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษามีประสิทธิภาพมากกว่า 1 ด้าน คือ ด้านบริหารงานธุรการการเงิน มีประสิทธิภาพปานกลาง จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารกิจการนักเรียน ด้านการบริหารงานธุรการ ด้านการบริหารอาคารสถานที่ และด้านการบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเมือง และในถิ่นก้นดาร์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงานธุรการการเงินและพัสดุ การบริหารอาคารสถานที่ โดยผู้บริหารโรงเรียนในเมืองบริหารงานมีประสิทธิภาพสูงกว่าผู้บริหารในถิ่นก้นดาร์ ส่วนการบริหารงานบุคลากร

และการบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชนให้มีความแตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของมนตรี แสนวิเศษ (2555: 41) ได้ทำการศึกษาเรื่องการประเมินคุณลักษณะ และพฤติกรรมศึกษากระบวนการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา 9 ผลการเรียนรู้ พบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา 9 แต่ละตำแหน่งประเมินคุณลักษณะตนเองในด้านความเป็นผู้นำวิชาการ ด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับดี ส่วนผู้ได้บังคับบัญชาประเมินผู้บริหารออกมาอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี 2) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9 ในด้านการบริหารทั่วไป งานธุรการ งานวิชาการ งานปกครองนักเรียน งานบริการ และงานโรงเรียนกับชุมชน ผู้บริหารประเมินตนเอง มีการปฏิบัติในระดับมาก ส่วนผู้ได้บังคับบัญชาประเมินผู้บริหารออกมาอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะและพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา 9 มีความสัมพันธ์อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมที่มีผู้บริหารประเมินตนเองและผู้ได้บังคับบัญชาประเมินผู้บริหาร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ครั้งนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรมีการส่งเสริมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความสามารถอย่างต่อเนื่องต่อไป
2. ควรมีการสำรวจความสามารถตามถนัดของบุคลากรเพื่อเป็นการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพ
3. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมสัมมนาและนำไปศึกษาดูงานอย่างทั่วถึงช่วยพัฒนาทักษะอันจำเป็นสำหรับการทำงานของบุคคลส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาความสามารถของตนเองมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความพึงพอใจของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเพื่อปรับปรุงความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคล
2. ควรมีการศึกษาขวัญและกำลังใจของครูในโรงเรียนเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนในสถานศึกษา
3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานของบุคคลในโรงเรียนให้มีความมั่นคงในตำแหน่งของบุคคลควบคุมการทำงานของบุคลากร

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- บำรุง ดวงไธ. (2556). *การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเมืองและในทึ่ก่นดการศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- มนตรี แสนวิเศษ. (2555). *การประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 9*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สุวรรณา รุทธนาธิกร. (2552). *การบริหารเวลาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่นสังกัดกรุงเทพมหานคร*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโททางการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2555). *แนวดำเนินการของสถานศึกษาเพื่อจัดกิจกรรมเสริม
ประสบการณ์พัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุม
สหกรณ์แห่งประเทศไทย.
- สมาน รังสิโยภรณ์. (2555). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: นานการพิมพ์.
- สิวรรณ ไชยกุล (2562). *การศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิต วิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- Partin.J.L. (2009). The Administrative Behavior of the Junior High School. *Dissertation Abstracts
International* Vol. 30. NO. 4. 1373-A.
- Magnuson.walter C. (2011). Tharacteristice of Succesfulschool Business Managers. *Dissertation
Abstracts International*. 32:133-A:July.
- Hoy W. Tarter.C.J. and Forsyth. P. (2013). *Administration Behavior and subordinate Loyalty*. New
York :An Empirical Assesment.
- Stogdill. Ralph M. (2014). *Hand book of Leadership :A Survey of Theory and Research*.
NewYork: The Free Press.
- Smith. Harold B. (2014). Descriptions of Effective and Ineffective Behavior of school Principals.
Dissertation Abstracts International. 35: 1935-A: October.