

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

The Relationship Between Personnel Management and effectiveness Teachers' Performance
Under the Secondary Educational Service Area Office 22

สุดาทิพย์ ถวิลไพโร¹ ดร.สุรัตน์ ดวงชาตอม² ดร.วรกาญญาพิไล แกระหัน³
Sudathip Tawinphrai¹ Dr.Surat Duangchatom² Dr.Worakanyapilai Kaerahan³

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ประจำปีการศึกษา 2562 จำนวน 360 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 52 คน ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล จำนวน 52 คน และครูผู้สอน จำนวน 256 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 2 ด้าน คือ ด้านที่ 1 การบริหารบุคคลของโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่น 0.95 ด้านที่ 2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่น 0.87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ t-test, F-test (One - way ANOVA) และใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's product - moment correlation)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน
3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

¹ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

¹Master of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

²อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

²Course teacher in Master of Education Program And Doctor of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

³รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูพานวิทยาคาร

³Deputy Director of Mukdahan Primary Education Service Area Office

*ผู้ติดต่อ, อีเมลล์: สุดาทิพย์ ถวิลไพโร, e_noopuy@hotmail.com

รับเมื่อ 10 เมษายน 2563 แก้ไข 7 พฤษภาคม 2563 ตอปรับ 9 พฤษภาคม 2563

4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนขนาด ของโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สัมพันธ์กัน ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการ ประเมินผลการปฏิบัติงานให้สถานศึกษามีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมใน ประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการออกจากราชการให้ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจและเป็นแบบอย่างในการ รักษาระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกัน แนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตนให้สถานศึกษา ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ครูด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและด้านการจัดการเรียนรู้ สถานศึกษามีระบบนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ ส่งเสริม และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายรูปแบบ พร้อมทั้งเชื่อมโยงการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาผู้เรียน อย่างเต็มศักยภาพตามความสามารถ

ABSTRACT

The purposes of this research aimed to examine The Relationship between Personnel Management and effectiveness Teachers' Performance under the Secondary Educational Service Area Office 22. The sample, obtained through Multi-stage Sampling, were 52 directors, 52 Personnel Administration leaders, and 256 teachers, yielding a total of 360 participants from under secondary education service area office 22 in the academic year 2019. The research instrument for data collection was a rating scale questionnaire containing two aspects: Aspect 1: Personnel Management of school with the reliability of 0.95; Aspect 2: effectiveness Teachers' Performance with the reliability of 0.87. The statistics for data analysis were percentage, mean and standard deviation. The hypothesis testing was done through t-test and F-test (One Way ANOVA), Pearson's product-moment correlation, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. Personnel Management as perceived by participants were at a high level in overall.
2. Personnel Management and the effectiveness Teachers' Performance, perceived by participants from status and experience, showed statistical significance at .01 levels. From different provinces showed statistical significance at .05 as for school sizes were not difference.
3. The effectiveness Teachers' Performance, as perceived by participants were at a high level in overall.
4. Personnel Management and the effectiveness Teachers' Performance, perceived by participants from status and experience, showed statistical significance at .01 levels. As for school sizes and different provinces, were not differences.
5. The Relationship between Personnel Management and the effectiveness Teachers' Performance had a positive relationship at the .01 statistical significance level.

6. The guidelines for the development of personnel administration in educational institutions consist of 2 areas which are performance evaluation for educational institutions to have planning Target Inviting personnel in educational institutions to assess their performance And for leaving the government service, the school administrators should create understanding and be a role model in maintaining regulations on joint operations The guidelines for the development of teachers' performance effectiveness consist of 2 areas which are the practice for the school Promote the performance of teachers with the spirit of being a teacher. And develop themselves regularly and for learning management Educational institutions have supervision, monitoring, promotion and development of a variety of learning management systems. As well as connecting the use of media and digital technology to develop learners to their full potential according to their ability.

Keywords: Personnel Management, Effectiveness of Teachers' Performance

ภูมิหลัง

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้คนให้เหมาะกะกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน โดยมีขอบเขตกว้างขวาง ครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนและคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน จนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคลจึงเป็นภารกิจของผู้บริหารในการใช้เทคนิคการบริหารในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับตัวบุคคล เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุดสำหรับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลต้องมีความคล่องตัว มีอิสระ ภายใต้ระเบียบและกฎหมาย (ภัทรวิดี ตรีโษษฐ์, 2559, หน้า 15) ดังนั้นการบริหารงานบุคคล (Personnel Management) หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) จึงมีความสำคัญ คือ ช่วยสร้างความเจริญเติบโตมั่นคงให้แก่องค์การ เสริมสร้างบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีความพร้อมเข้ามาเชื่อมโยงภารกิจต่าง ๆ ของแต่ละหน่วยงานในองค์การ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพจะสามารถจัดการตามแผนปฏิบัติการตามแนวทางที่ผู้นำระดับสูงวางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวที่จะเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเอง โดยอาศัยความสามารถแบบหลากหลาย สร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีย่อมจะช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพ มีงานทำ สร้างผลผลิตให้แก่องค์การ (สมพร นนทภา, 2560, หน้า 10) การพัฒนาองค์การทางการศึกษาจะมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน ปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง คือ องค์การจะต้องมีบุคคลทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพเหมาะสมกับภาระงานและเพียงพอต่อการบริหารจัดการ (อุดม พินธุรัชย์, 2553, หน้า 5) ซึ่งการปฏิบัติงานของครูเป็นความสามารถของครูผู้สอนเพื่อนำมาซึ่งความสำเร็จหรือเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และส่งผลให้ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเกิดประโยชน์สูงสุดด้วย องค์ประกอบของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (ราชกิจจานุเบกษา, 2562, หน้า 1)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 81 โรงเรียน มีผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 167 คน มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 3,167 คน ซึ่งได้วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย ปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงานบุคคลและการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พบว่า บริบทส่วนมากเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก และกลาง จึงประสบปัญหาขาดแคลนข้าราชการครู ในบางสาขาวิชาเอก โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็ก ขาดแคลนครู

สายสนับสนุนการสอน บุคลากรในสังกัดมีการปรับเปลี่ยน โยเก้าย่อยตลอดเวลา ทำให้ปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง ขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานทดแทนกัน การพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องต่อความต้องการทำให้ข้าราชการครูขาดการพัฒนาองค์ความรู้ จึงไม่เอื้อต่อการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ขาดการพัฒนาทักษะกระบวนการการทำงานเป็นทีม ขาดความรู้ ขาดทักษะเฉพาะด้าน ขาดการกำกับ นิเทศ ติดตามในการปฏิบัติงานและวิเคราะห์งานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22, 2561, หน้า 40-50

จากที่ได้กล่าวถึงปัญหาในการบริหารงานบุคคล และการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ว่าการบริหารงานบุคคลจะส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอย่างไร และมีแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างไรเพื่อให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพที่ดี และการจัดกระบวนการเรียนรู้หรือการเรียนการสอนเพื่อให้เด็กเกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพมากที่สุด ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คำถามการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับใด
2. การบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
3. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับใด
4. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. การบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีความสัมพันธ์หรือไม่ อย่างไร
6. แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

3. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
6. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล
 - 1.3 ครูผู้สอน
2. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน
 - 2.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 2.2 ระหว่าง 10 - 20 ปี
 - 2.3 มากกว่า 20 ปี
3. ขนาดของโรงเรียน
 - 3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
 - 3.2 โรงเรียนขนาดกลาง
 - 3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ
4. จังหวัดที่ตั้งโรงเรียน
 - 4.1 มุกดาหาร
 - 4.2 นครพนม

ตัวแปรตาม

- การบริหารงานบุคคล
1. ด้านการวางแผน
 2. ด้านการสรรหาและคัดเลือก
 3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
 4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 5. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร
 6. ด้านการออกจากราชการ
- ↓
- ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู
 2. ด้านการจัดการเรียนรู้
 3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 3,302 คน แยกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 81 คน ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานบริหารงานบุคคล 81 คน และครูผู้สอน 3,140 คน จากทั้งหมด 81 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานบริหารงานบุคคล ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 52 โรงเรียน แยกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 52 คน ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานบริหารงานบุคคล 52 คน ครูผู้สอน 256 คน รวมทั้งสิ้น 360 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำนวน 6 ด้าน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2562 จำนวน 3 ด้าน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการทำวิจัยส่งสถานศึกษาเพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตัวเอง

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน
2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน
3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน
4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนขนาดของโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน
5. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r=0.746^{**}$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีความสัมพันธ์ด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ ด้านการเสริม สร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (X_3) ($r=0.700^{**}$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ด้านการออกจากราชการ (X_6) ($r=0.398^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สถานศึกษามีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการออกจากราชการให้ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจและเป็นแบบอย่างในการรักษาระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกัน แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตนให้สถานศึกษา ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ครูด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและด้านการจัดการเรียนรู้ สถานศึกษามีระบบนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายรูปแบบ พร้อมทั้งเชื่อมโยงการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพตามความสามารถ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ด้านการสรรหาและคัดเลือก การวางแผนและการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ราชการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในปัจจุบันมีการปฏิรูปการศึกษามีการบริหารงานแบบเขตพื้นที่การศึกษาที่มุ่งเน้นให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล ให้สถานศึกษามีการบริหารงานต่าง ๆ ด้วยสถานศึกษาเอง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลล่วงหน้าเพื่อที่จะเป็นพื้นฐานในการวางแผนการสรรหาและคัดเลือก ซึ่งเป็นกระบวนการขั้นแรกที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพในการขับเคลื่อนให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามนโยบายและแผนงาน ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ มีความสามารถในการพัฒนา คนอื่นก็สามารถนำสิ่งนี้มาใช้ประโยชน์ในการขับเคลื่อนสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นการบริหารงานเพื่อพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดสภาพการทำงานที่คล่องตัว อีสรภายี ไตัญหมอ ระเบียบ เป็นไปตรงหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ ก้าวหน้าในวิชาชีพส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน เป็นสำคัญจึงเป็นสาเหตุทำให้สภาพการบริหารงานบุคคลมีการปฏิบัติได้อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติการพัฒนาการศึกษาตามแนวคิด KHONG NATEE Model ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 (2561, หน้า 171) ได้ให้ไว้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในองค์การ เพื่อยกระดับการบริหารจัดการและคุณภาพการศึกษา โดยนำแนวคิดและเครื่องมือ “การบริหารจัดการภาครัฐ” หรือ PMQA (Public Sector Management Quality Award) มาประยุกต์ใช้ในรูปแบบ “KHONG NATEE Model” เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างยั่งยืน โดยเน้นการพัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะทำให้เป็นปัจจัยสำคัญในการก้าวไปสู่ความเป็นเลิศ (Excellence) และมีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดการพัฒนาการขององค์การในระยะยาว และใช้หลักการของ Deming คือ วงจร P-D-C-A (Plan, Do, Check, Act) เป็นแนวร่วมในการปรับปรุงคุณภาพ

2. เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน พบว่า

2.1 การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามองภาพรวมของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาว่าเป็นหัวใจของการบริหาร ถ้าการบริหารทรัพยากรบุคคลบกพร่อง หน่วยงานนั้น ๆ จะเจริญก้าวหน้าได้โดยยาก ดังนั้นผู้บริหารที่ดีจะต้องบริหารงานบุคคลให้ได้ผลดีและได้รับความสำเร็จในการทำให้อุปสรรคทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุไปสู่เป้าหมายของหน่วยงาน อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับธนาพนธ์ ตาซัน (2562, หน้า 183) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่าประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติมากกว่า มองว่าการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผน ด้านจัดหาและคัดเลือก ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร เป็นกระบวนการที่จะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ ถ้ามีการวางแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา การคัดเลือกตามวิธีการขั้นตอนของระเบียบกฎหมาย ด้วยความชัดเจน ยุติธรรม เมื่อได้บุคลากรแล้ว จำเป็นต้องเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาตนเองไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และกระตุ้นการปฏิบัติงานด้วยการสร้างขวัญกำลังใจ ซึ่งสอดคล้องกับซึ่งสอดคล้องกับธนาพนธ์ ตาซัน (2562, หน้า 183) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาแต่ละขนาดมีการบริหารจัดการตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกให้เหมาะสมกับงาน มีการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการโดยการเข้าอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาวิชาชีพประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปีเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามกรอบวินัย ซึ่งสอดคล้องกับนิภาดา พรหมเมือง (2560, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง สภาพ ปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพของการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน

2.4 การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในจังหวัดแตกต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ จากข้อมูลจำนวนครูบุคลากรทางการศึกษาที่จ้างด้วยงบประมาณรายได้ของโรงเรียน และบุคลากรอื่นที่ได้รับการจัดสรรจากเขตพื้นที่เปรียบเทียบจากค่าเฉลี่ยระหว่างจำนวนโรงเรียนและจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน พบว่าจังหวัดมุกดาหารมีค่าเฉลี่ยจำนวนข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาที่จ้างด้วยงบประมาณรายได้ของโรงเรียน และบุคลากรอื่นที่ได้รับการจัดสรรจากเขตพื้นที่มากกว่าจังหวัดนครพนม จึงทำให้จังหวัดมุกดาหาร มีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างชั่วคราว การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนา ให้ความรู้

อบรมเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และให้คำปรึกษาและการอนุญาตให้ลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งครูผู้สอน พนักงานราชการได้พัฒนาตนเองในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการครู

3. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ด้านการจัดการ เรียนรู้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานของครูต้องเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2562 และการประเมินวิทยฐานะแนวใหม่ตามหลักเกณฑ์ ว21/2560 ได้กำหนดแนวทางในพัฒนาวิชาชีพให้ข้าราชการครูมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่สายงานสอน ซึ่งข้าราชการครูทุกคนต้องมีการประเมิน 3 ด้าน คือด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนและ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ดังนั้นมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้อง กับภัทรภา วงศ์พันธ์ (2560, หน้า 171) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของครูผู้สอนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด

4. เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน พบว่า

4.1 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนางาน การปฏิบัติหน้าที่ของครูในสถานศึกษา ครูต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการเรียนรู้การอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนางานในหน้าที่ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของครู คุณภาพทางการศึกษา และการบริหารงานของสถานศึกษามีความ คล่องตัวมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทวิวัฒน์ ช่างพิทย (2562, หน้า 110 – 111) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารวิชาการ ที่ส่งผลต่อประสิทธิ ผลการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็น ของข้าราชการครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมของผู้บริหารและครูอยู่ในระดับมาก โดยความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมาก มีมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนที่เกิดจากกระบวนการ เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อย มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ กัญชพร นาหอม (2561, หน้า 105) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐาน วิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 พบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่าเมื่อปฏิบัติงานในสถานศึกษาแล้วย่อมได้รับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า

4.3 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูของโรงเรียนขนาดเล็ก มีความใกล้ชิดกับผู้เรียนมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ เนื่องจากจำนวนผู้เรียนทำให้ดูแลได้ครอบคลุม แต่ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยรวมมีข้อบ่งชี้ภาวะที่คล้ายกัน สอดคล้องกับจิตติณัฐ ประชัญญ์ (2561, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r=0.746^{**}$) เนื่องจากการบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษาดำเนินการเพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายใต้กฎหมาย และพรบ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้พัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลและตอบสนองนโยบายรัฐบาลได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามมาตรฐานตำแหน่ง วิทยฐานะวิชาชีพ ทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูและมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพสอดคล้องกับโสภณ สวยขุนทด (2557, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านที่ควรนำไปปรับปรุง คือ ด้านการออกจากราชการ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้น สถานควรส่งเสริมให้ครูตระหนักในการรักษาวิทยฐานะ ขอบบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติเป็นข้าราชการครูอย่างเคร่งครัด รวมถึงการยกย่องครูและบุคลากรที่มีการรักษาวิทยฐานะเหมาะสมเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างต่อเนื่อง

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเป็นการเสริมแรงในการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิผลตามที่มุ่งหวังไว้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวางแผน พัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนทุกคนในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยละอื่น ๆ

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ ๓๓)

พุทธศักราช 2562. กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.

กัญชพร นาท่อม. (2561). การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ. 12(1), 94-108.

“ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 156 ตอนพิเศษ 68 ง. หน้า 18-20. 20 มีนาคม 2562.

จิตติณัฐ ประชัชฎุมิ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

ทวิวัฒน์ ขว่งทิพย์. (2562). ปัจจัยการบริหารวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธนาพันธ์ ดาชัน. (2562). ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นิภาดา พรหมเมือง. (2560). สภาพ ปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ภัทรวดี ตรีโอบุส. (2559). สภาพ ปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ภัทราภา วงศ์พันธ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. (2561). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์การศึกษา ระยะ 3 ปี พ.ศ. 2562 - 2564. นครพนม: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.

โสภณ สวญขุนทด. (2557). การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ศ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อุดม พินธุรัช. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.