

ปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา
และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี
Factors Affecting the Success the Personnel Management by Opinion
Administrators and Teachers under Suphanburi Primary Educational
Service Area Office.

ภัทรา ผดุงรุ่งเรืองกิจ¹, เพชรสุดา เพชรใส², ภูวดล จุลสุคนธ์²
Pattra Phadungrungrangkit, Phetsuda Phetsai, Phuwadon chulasukhont

Received: June 30, 2020 Revised: July 31, 2020 Accepted: August 4, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี และ 2) เปรียบเทียบปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี จำแนกตาม ตำแหน่ง เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และสังกัดพื้นที่การศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ในปีการศึกษา 2561 จำนวน 363 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.944 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาร์้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบค่าเฉลี่ยแบบเซฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี สรุปลักษณะอยู่ในระดับมาก และ 2) ทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหาร งานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ปัจจัยของความสำเร็จ, การบริหารงานบุคคล, ทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู

¹ นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

² อาจารย์ ดร.ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the factors affecting the success the personnel management by opinion administrators and teachers under Suphanburi primary educational service area office; and 2) compare the factors affecting the success the personnel management by opinion administrators and teachers under Suphanburi primary educational service area office classified by position, gender, age, education background, and size of school and area office. Drawn by stratified random sampling, the sample group included 363 parents under Suphanburi primary educational service area office the academic year of 2017. The research instrument was a questionnaire with a reliability level of 0.944. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and Fisher's LSD method.

The findings indicated that: 1) The factors affecting the success the personnel management by opinion administrators and teachers under Suphanburi primary educational service area office were rated at a high level. 2) The comparison of the factors affecting the success the personnel management by opinion administrators and teachers under Suphanburi primary educational service area office when classified by position, gender, age, education background, and size of school and area office were not different.

Keywords: The factors affecting the success, the personnel management, the opinion administrators and teachers

บทนำ

การพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคมนั้น จำเป็นที่จะต้องได้รับความร่วมมือจากทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพในทุกภาคส่วนของประเทศ การจะมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพได้นั้นส่วนสำคัญอยู่ส่วนหนึ่งคือการศึกษาที่ดีตั้งแต่ในระดับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของมนุษย์ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการศึกษาที่จำเป็นที่เป็นประโยชน์เพื่อให้ผู้เรียนมีพื้นฐานและฐานที่แข็งแรง มั่นคง เพียงพอกับการดำรงชีวิตที่ดีในวันข้างหน้า อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดีมีชีวิตรอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข (พนม พงษ์ไพบูลย์, 2547, หน้า 2-3) กล่าวว่าการศึกษาเพื่อชีวิตที่มีคุณภาพของประชาชนไทยช่วยให้ประชาชนไทย มีคุณธรรมในการดำรงอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และทันต่อความเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีความสามารถในการประกอบอาชีพพึ่งตนเองได้ และดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี มีความสามารถในการพัฒนาตนเอง มีความรับผิดชอบและมีบทบาทร่วมในการพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 21)

จากอดีตการจัดการศึกษาไทยที่ผ่านมายังไม่สามารถพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบ คือ ดี เก่ง และมีความสุข การบริหารและการจัดการศึกษาเป็นหมวดสำคัญที่จะต้องมีการปฏิรูปไปพร้อม ๆ กันกับการปฏิรูปด้านอื่น ๆ โดยได้วางระบบโครงสร้างการบริหารที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์เชื่อมโยง และส่งเสริมการปฏิรูปด้านอื่น ๆ ทุกด้าน และอาศัยความร่วมมือของภาครัฐ รวมทั้งภาคเอกชนในการดำเนินการจัดการศึกษาร่วมกัน (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545, หน้า 5) การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ตามที่กระทรวง ศึกษาธิการเสนอ และให้ดำเนินการต่อไปได้ รัฐบาลจะมุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายหลัก 3 ประการ คือ 1) พัฒนาคูณภาพมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย 2) เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึง และ 3) การมีคุณภาพยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารและจัดการศึกษา มีกรอบแนวทางในการปฏิรูปการศึกษา 4 แนวทางของการพัฒนาคุณภาพ ได้แก่ (1) คนไทยยุคใหม่ (2) ครูยุคใหม่ (3) สถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ใหม่ และ (4) การบริหารจัดการใหม่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, หน้า 1) ในหลายประเทศได้มีการปฏิรูปการศึกษาโดยมีนโยบายหลัก คือ การสร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น อังกฤษ ออสเตรเลีย และสหรัฐ อเมริกา เพื่อช่วยให้ความคิดของบุคลากรในองค์กรเป็นระเบียบ มีการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการคิดอย่างต่อเนื่อง รู้จักกระจายความคิดและวิสัยทัศน์ร่วมกัน และเรียนรู้เป็นทีม (สมชาย เทพแสง, 2548, หน้า 40-41)

การบริหารงานบุคคลตามกระบวนการเป็นสิ่งจำเป็นมาก ดังคำกล่าวที่ว่า “มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร ถึงแม้ว่าคุณค่าของมนุษย์จะเป็นสิ่งจับต้องไม่ได้ และไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่า เช่นเดียวกับวัตถุหรือสินค้าอื่นได้ แต่ถือว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีทั้งคุณค่าและเกียรติภูมิ” จะเห็นได้ว่าการที่องค์กรสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อองค์กรจะสำเร็จและเติบโตก้าวหน้าและมั่นคง คนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด เชื่อว่าคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการทำงาน องค์กรใดที่ได้มีกำลังคนที่มีคุณภาพองค์การนั้นย่อมประสบความสำเร็จ ซึ่งภาระหน้าที่โดยตรงที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติคือต้องมีการบริหารงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อจะได้ใช้ทรัพยากรที่มีค่า และจะได้ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร การบริหารตามกระบวนการบริหารงานบุคคลประกอบด้วยองค์ประกอบคือการวางแผน กำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนาหรือการฝึกอบรม การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การประเมินผลงาน การได้รับการยกย่อง การให้ได้รับรางวัล การออกจากราชการ (รุ่ง แก้วแดง, และชัยณรงค์ สุวรรณสาร, 2546, หน้า 129)

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและเห็นได้ชัดเจนเนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและระบบการสื่อสาร การเปลี่ยนแปลงเช่นนี้ทำให้บุคคลและสังคมปรับตัวไม่ทันและ

ก่อให้เกิดความไม่สมดุลของการพัฒนาในหลายลักษณะ (ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน, 2543, หน้า 128) และทำให้ประเทศไทยมีปัญหาเรื่องวิกฤติทางภูมิปัญญา นั่นคือ “คนขาดคุณภาพ” ส่งผลให้ระบบต่าง ๆ เพราะบางไปหมดทุกระบบ (วรภัทร์ ภูเจริญ, 2542, หน้า 1) ปัญหาส่วนใหญ่ของการทำงานเกิดจากคน ซึ่งต้นเหตุของปัญหาเนื่องมาจากองค์กรไม่ได้เน้นนโยบายเรื่องคน เพราะเอาใจใส่แต่เรื่องงานและเงิน และมองว่าเมื่อมีงานและมีเงินจึงจะบรรจุคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานได้ถึงแม้จะมีการกล่าวถึงคุณค่าของคนอยู่ในนโยบายขององค์กรเสมอ แต่ในทางปฏิบัติกลับไม่สนใจเรื่องคน โดยนับตั้งแต่ด้านการสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา การดูแลทุกข์สุขของคนในองค์กรตนเอง แต่ว่าในปัจจุบันนี้แต่ละองค์กรหรือทุกหน่วยงานเล็งเห็นความสำคัญของบุคคลว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จได้เพียงใดก็ขึ้นอยู่กับบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินการ เพราะคนเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกอย่างขององค์กร หากคนไม่มีคุณภาพก็ไม่สามารถที่จะจัดการงานในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้ การจะได้บุคคลที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานนั้นก็ขึ้นกับการบริหารงานบุคคล จึงกล่าวได้ว่า มนุษย์หรือบุคคลในองค์กรถือเป็นสิ่งที่มีค่าที่สุดในองค์กร ไม่มีองค์กรใดจะแสวงหาบุคคล สร้างบุคคลในลักษณะเช่นเดียวกันได้ทุกองค์กร หากองค์กรใดได้พัฒนาบุคคลในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มขีดศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ องค์กรนั้นสามารถที่จะประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (บรรยงค์ โดจินดา, 2543, หน้า 16-17)

จากเป้าหมายในการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล นั่นก็คือผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานมีคุณภาพได้มาตรฐาน มีคุณธรรม โดยได้มีการดำเนินชุดโครงการ "ครูดีมีสุข" ตามรอยพระบาท "พุทธพลิกโลกสังวร" โครงการอุปสมบทจาริกบุญแดนพุทธภูมิ ฉลองพุทธชยันตี เฉลิมพระเกียรติ รุ่นที่ 2 โครงการฝึกอบรมหลักสูตร "ซินเนสสาสมาธิ" โครงการพัฒนาระบบการวิจัยเพื่อพัฒนางานสู่ความก้าวหน้าทางวิชาชีพของ สพป. สพ.1 โครงการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติงานมีคุณภาพได้มาตรฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษสุพรรณบุรี เขต 1, 2559, ย่อหน้า 1-4) อูษา อำพันทอง (2547, หน้า 1-2) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสรรหาและบริหารทรัพยากรทางการศึกษาจากท้องถิ่นของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาจากท้องถิ่น พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลมีปัญหามากที่สุด คือ สถานศึกษาขาดการวางแผนการใช้ทรัพยากรบุคคลแก้ปัญหาโดยจัดทำโครงการในต้นปีการศึกษาเพื่อจะได้วางแผนได้ชัดเจน ในส่วนของการบริหารทรัพยากรเงินมีปัญหามากที่สุด คือ เงินไม่พอกับการต้องการใช้ แก้ปัญหาโดยการจัดสรรตามความจำเป็นและขอบริจาค ในส่วนของการบริหารทรัพยากรที่มนุษย์สร้างขึ้นมีปัญหาที่สุด คือ ทรัพยากรที่มนุษย์สร้างขึ้นในชุมชนที่สอดคล้องกับหลักสูตรมีน้อย แก้ปัญหาโดยการสำรวจแหล่งทรัพยากรที่มนุษย์สร้างขึ้นแล้วจัดทำโครงการ ในส่วนของการบริหารทรัพยากรสังคมมีปัญหาที่สุด คือ ผู้รู้ไม่มีเวลามาให้ความรู้ในสถานศึกษา แก้ปัญหาโดยสำรวจหาผู้มีความรู้ความสามารถวางแผนการใช้ทรัพยากรทางสังคมและนำนักเรียนไปหาผู้รู้หรือเชิญผู้รู้ในชุมชนใกล้เคียงที่สะดวกและเต็มใจมาให้ความรู้ในสถานศึกษา ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาในการสรรหาทรัพยากรทางการศึกษาจากท้องถิ่น พบว่า การสรรหาทรัพยากรบุคคลมีปัญหาที่สุด คือ บุคลากรในท้องถิ่นที่เป็นวิทยากรมาให้ความรู้มีน้อย แก้ปัญหาโดยเชิญมาเป็นวิทยากรแล้วยกย่องให้ความสำคัญ หรือเชิญวิทยากรจากชุมชนใกล้เคียงมาให้ความรู้ ในส่วนของการสรรหาทรัพยากรเงินมีปัญหาที่สุด คือ ขาดการสนับสนุนการจากชุมชน เพราะประชาชนมีรายได้น้อย แก้ปัญหาโดยขอบริจาคจากผู้มีทุนทรัพย์ซึ่งอยู่นอกชุมชน และรับบริจาคจากเจ้าภาพงานศพ

ใน ส่วนของการสรรหาทรัพยากรทางธรรมชาติมีปัญหาที่สุด คือ ทรัพยากร ธรรมชาติในท้องถิ่นมีน้อย แก้ปัญหาโดยพานักเรียนไปศึกษานอกสถานที่ และขอบริจาคหรือจัดหาไม้ที่โรงเรียน ในส่วนของการสรรหา

หาทรัพยากรที่มนุษย์สร้างขึ้นมีปัญหามากที่สุด คือ ทรัพยากรที่มนุษย์สร้างขึ้นอยู่ห่างจากสถานศึกษา แก้ปัญหาโดยการพานักเรียนไปทัศนศึกษา หรือนำภาพเกี่ยวกับทรัพยากรที่มนุษย์สร้างขึ้นมาให้ดูและศึกษาค้นคว้าในห้องสมุด และในส่วนของ การสรรหาทรัพยากร ทางสังคม มีปัญหามากที่สุด คือ ชุมชนไม่ค่อยจัดกิจกรรมตามประเพณีหรือทางศาสนา แก้ปัญหาโดย จัดหาวิทยากร สื่อนวัตกรรมทางการศึกษา มาให้นักเรียนดู หรือค้นคว้าจากห้องสมุดและสอบถามผู้รู้ จากแผนปฏิบัติการประจำปี 2558 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้วยทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากร ที่มีคุณค่าและเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดขององค์การ ภารกิจงานและองค์การจะก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถในการขับเคลื่อนและแก้ไขปัญหาในเรื่องของคนหรือที่เรียกว่ากระบวนการจัดการคน ดังนั้น เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีประสิทธิภาพยิ่ง จึงได้จัดทำโครงการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างชั่วคราว (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2559, ย่อหน้า 1)

สภาพปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา (สวัสดี อินทรศักดิ์, 2559) ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทุ่งแฝก อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ปัญหาพบว่าประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล การบรรจุแต่งตั้งครูนั้น มีการบรรจุหรือย้ายมาตลอดทุกเทอม และครูเกษียณกับมีทุกปี แต่ครูบรรจุใหม่สามารถจัดสรรมาได้ เพราะจำนวนครูและเด็กมีความเหมาะสมกันในอัตราส่วน จึงสามารถจัดวางกำลังครูได้อย่างเพียงพอ มีครูสอนในทุกรายวิชา ทั้งครูประจำชั้น แต่ในการระบอบราชการนั้น อาจมีความข้องขัดบ้าง เพราะต้องทำตามระบบงาน หรือหน่วยงานต้นสังกัด (เจริญ แก้วเรือง, 2559) ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดอนสำโรง อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งโรงเรียนวัดดอนสำโรงเป็นโรงเรียนขนาดกลาง จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า 1) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ การบริหารงานบุคคลที่กำหนดวิชาเอก เวลาปฏิบัติงานจริงค่อนข้างมีปัญหา ประสิทธิภาพในการทำงานให้ตรงกับสาขาวิชาเอกก็ไม่สามารถทำงานได้เต็มที่คือไม่สามารถดำเนินการสอนในวิชาเอกอื่นได้ โดยที่ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนระดับประถมศึกษาชั้นนั้นต้องสอนประจำชั้น เพราะว่าการกำหนดอัตราส่วนระหว่างครูและนักเรียน ทำให้ปริมาณครูไม่เพียงพอต่อการสอนในสาขาวิชาเอกเพียงอย่างเดียว 2) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ระบบการดำเนินการด้านการย้าย การโอนตำแหน่ง มักจะกระทำก่อนปิดภาคเรียน ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการสรุปผลการดำเนินงานของบุคคลนั้น ๆ และส่งผลกระทบต่อนักเรียนโดยตรง (สุรางค์ เข้มเพชร, 2559) ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองราชวัตร อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งโรงเรียนบ้านหนองราชวัตรเป็นโรงเรียนขนาดเล็กจึงพบปัญหาดังนี้ (1) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มีปัญหาเป็นลำดับแรก เนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่มีจำนวนน้อย โดยการจัดสรรจากหน่วยงานต้นสังกัด ทำให้ประสิทธิภาพในการสอนมีน้อยลง (2) ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดสรรตำแหน่งของหน่วยงานต้นสังกัดที่จะจัดสรรมาให้โรงเรียนเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ยาก เนื่องจากมีการเทียบอัตราส่วนระหว่างครูและนักเรียน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่องานทางด้านการสอนโดยตรง (3) ประสิทธิภาพผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลเนื่องจากโรงเรียนเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนั้นงบประมาณที่จัดสรรมาค่อนข้างมีจำนวนน้อยและไม่เพียงพอต่อการจัดสวัสดิการ หรือการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (4) คุณภาพในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงาน ครูส่วนใหญ่มีปัญหา ด้านการครองชีพ เนื่องจากโรงเรียนมีขนาดเล็ก งบประมาณมีน้อย การปฏิบัติงานต่าง ๆ จำเป็นที่ครูต้องใช้งบประมาณส่วนตัวมาดำเนินการ

จากเหตุผลและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปปรับปรุง พัฒนาและประยุกต์ใช้ในการ

สุพรรณบุรี เขต 2, 2559, ย่อหน้า 1) และ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2559, ย่อหน้า 1-3)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ปีการศึกษา 2561 เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน สูตรที่ใช้ในการหาขนาดตัวอย่างจึงใช้สูตรของยามานะ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ในการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (สุวรรีย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2553, หน้า 34) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด 363 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำนวน 131 คน ผู้บริหารสถานศึกษาครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 122 คน และผู้บริหารสถานศึกษาครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 110 คน ใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่

2.1.1 ตำแหน่ง

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ครู

2.1.2 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.3 อายุ

- 1) น้อยกว่า 30 ปี
- 2) 30-39 ปี
- 3) 40-49 ปี
- 4) มากกว่า 49 ปี

2.1.4 วุฒิการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี / เทียบเท่า
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.5 ขนาดของสถานศึกษา

- 1) ขนาดเล็ก (นักเรียน 1-120 คน)
- 2) ขนาดกลาง (นักเรียน 121-300 คน)
- 3) ขนาดใหญ่ (นักเรียน 301 คนขึ้นไป)

2.1.6 สังกัดพื้นที่การศึกษา

- 1) สุพรรณบุรี เขต 1
- 2) สุพรรณบุรี เขต 2
- 3) สุพรรณบุรี เขต 3

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ ปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ดังนี้

2.2.1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

2.2.2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหาร

2.2.3 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหาร

2.2.4 ความพร้อมรับผิดชอบในการบริหาร

2.2.5 คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ 2) ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหาร 3) ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหาร 4) ความพร้อมรับผิดชอบในการบริหาร และ 5) คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีลักษณะเป็นตัวเลขมาตราส่วนประมาณค่า (numerical rating scale) มี 5 ระดับ โดยกำหนดระดับการดำเนินงานดังนี้

- 5 หมายถึง มีทัศนะต่อปัจจัยความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีทัศนะต่อปัจจัยความสำเร็จอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีทัศนะต่อปัจจัยความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีทัศนะต่อปัจจัยความสำเร็จอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีทัศนะต่อปัจจัยความสำเร็จอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย ดังนี้

4.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ 2) ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหาร 3) ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหาร 4) ความพร้อมรับผิดชอบในการบริหาร และ 5) คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

4.2 วิเคราะห์ปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ 2) ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหาร 3) ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหาร 4) ความพร้อมรับผิดชอบในการบริหาร และ 5) คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

4.3 สร้างแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้กำหนดเป็นประเด็นให้ครอบคลุมขอบเขตที่กำหนดในกรอบแนวคิด เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 ขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อนำแนะตัวผู้วิจัยในการติดต่อหน่วยงานที่เก็บข้อมูล

5.2 ส่งแบบสอบถามที่ใส่รหัสกำกับแล้วไปถึงผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกคน โดยผู้วิจัยจัดส่งด้วยตนเอง

5.3 ผู้วิจัยติดตามรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

6. การวิเคราะห์และการแปลความหมายข้อมูล

ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 363 ฉบับ จึงได้ดำเนินการนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.1 นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้อง ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

6.2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

6.2.1 หาค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) ของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

6.2.2 หาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของคะแนนจากการตอบแบบสอบถามที่วัดปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีและแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ย ตามเกณฑ์ของกานดา พูนลาภทวี (2539, หน้า 210) ดังนี้

4.50-5.00 หมายถึง มีทัศนะต่อปัจจัยความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง มีทัศนะต่อปัจจัยความสำเร็จอยู่ในระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง มีทัศนะต่อปัจจัยความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง มีทัศนะต่อปัจจัยความสำเร็จอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง มีทัศนะต่อปัจจัยความสำเร็จอยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.2.3 ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตาม ตำแหน่ง เพศ และวุฒิการศึกษา โดยใช้การทดสอบที (t-test)

6.2.4 เปรียบเทียบระดับปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตาม อายุ ขนาดของสถานศึกษา และ สังกัดพื้นที่การศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้การทดสอบด้วยวิธีแอลเอสดี (LSD) ของฟิชเชอร์ (Fisher's)

ผลการวิจัย

ปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี สรุปผลได้ ดังนี้

1. ปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี สรุปในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการบริหาร 2) ด้านประสิทธิผลของ

กระบวนการบริหาร 3) ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ 4) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ 5) ด้านความพร้อมรับผิดชอบในการบริหาร

1.1 ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1) สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรในการปฏิบัติงาน 2) วางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับขนาดของสถานศึกษา และ 3) การกำหนดแผนงานและมาตรการชัดเจน ส่วนรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ กำหนดมาตรการในการรักษาบุคคลที่ดี

1.2 ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการบริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ 1) จัดทำระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง และทันสมัย 2) กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันเวลา และ 3) ดำเนินการสรรหาคัดเลือกบุคลากรอย่างเป็นระบบ ส่วนรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ บรรจุแต่งตั้งตามเกณฑ์ที่กำหนด

1.3 ด้านประสิทธิผลของกระบวนการบริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ 1) พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะสำหรับการดำเนินงาน 2) รักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย และ 3) ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ส่วนรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.4 ด้านความพร้อมรับผิดชอบในการบริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ 1) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการบริหาร 2) ดำเนินการทางวินัยโดยคำนึงถึงหลักการที่ถูกต้อง และ 3) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจ การกระทำของตนเอง ส่วนรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ รับผิดชอบงานโดยคำนึงถึงความคุ้มค่า

1.5 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ 1) พิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้เหมาะสมกับผลงาน 2) ส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ และ 3) จัดระบบงานให้ชัดเจนและเหมาะสม ส่วนรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ สร้างความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความพร้อมรับผิดชอบในการบริหาร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการบริหาร และด้านประสิทธิผลของกระบวนการบริหารไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความพร้อมรับผิดชอบในการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการบริหาร ด้านประสิทธิผลของกระบวนการบริหาร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการบริหาร ด้าน

ประสิทธิผลของกระบวนการบริหาร ด้านความพร้อมรับผิดชอบในการบริหาร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ด้านความพร้อมรับผิดชอบในการบริหาร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการบริหาร และด้านประสิทธิผลของกระบวนการบริหารไม่แตกต่างกัน

2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความพร้อมรับผิดชอบในการบริหาร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการบริหาร และด้านประสิทธิผลของกระบวนการบริหารไม่แตกต่างกัน

2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความพร้อมรับผิดชอบในการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการบริหาร ด้านประสิทธิผลของกระบวนการบริหาร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ผู้วิจัยมีประเด็นอภิปราย ดังนี้

1. ปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี สรุปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด เพราะเป็นส่วนสำคัญที่จะทำงานให้ดำเนินไปอย่างประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็ได้ เพราะบุคคลเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารต่าง ๆ เช่น เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ถ้าหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพ หน่วยงานนั้นก็จะเป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต สอดคล้องกับโสมนัส ทองงาม (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารบุคลากรครูของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในอำเภอสนทราย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า แนวทางการบริหารบุคลากรครูภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์เป็นการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนขององค์กร ผู้กำหนดกลยุทธ์จะทำการกำหนดวิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์กร ทำให้สมาชิกทั้งองค์กรทราบถึงทิศทางที่ทุกคนจะดำเนินไปอย่างชัดเจน สอดคล้องกับสุริยา ไสยลาม (2547, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า การคำนึงถึงความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการบริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประสิทธิภาพของกระบวนการบริหาร ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดียิ่งขึ้นเนื่องจากเกิดการพัฒนา ทำให้เกิดแนวทางและความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันเพื่อประสิทธิผลตามที่ได้กำหนดไว้ โดยเป็นตัวชี้นำให้บุคลากรสามารถดำเนินงานต่างๆ ภายในองค์กรได้อย่างมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน สอดคล้องกับประสงค์ เอี่ยมเวียง (2548, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านประสิทธิผลของกระบวนการบริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประสิทธิผลของกระบวนการบริหารมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในศาสตร์ทางการบริหารและองค์กร นับว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่า การบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์กรจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลองค์การจะล่มสลายไปในที่สุด สอดคล้องกับโสมนัส ทองงาม (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารบุคลากรครูของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารบุคลากรครูด้านประสิทธิผลของกระบวนการบริหารอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความพร้อมรับผิดชอบในการบริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความพร้อมรับผิดชอบในการบริหาร เป็นหลักสำคัญรับผิดชอบในงานในหน้าที่โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาไม่ว่าตนจะเป็นผู้กระทำหรือไม่ในที่สุดต้องรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้นซึ่งช่วยให้การบริหารงานเกิดคุณภาพและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเฮอริส (Harris, 1979a, p.129) ได้ทำการวิจัยเรื่อง หน้าที่ของผู้บริหารบุคคลในระบบโรงเรียนประถมศึกษารัฐมิสซูรี ผลการวิจัยสรุปว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียนประถมศึกษาทางด้านบริหารบุคคลควรประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ 11 ประการ คือ การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การนำเข้าสู่หน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนา ค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ การไกล่เกลี่ยปัญหาด้านบุคคล ความมั่นคงในงาน การปฏิบัติงานต่อเนื่อง และการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบุคคล

1.5 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานทำให้พนักงานได้รับการปฏิบัติอย่างมนุษย์ในขณะที่ทำงาน โดยการปรับปรุงสิ่งต่างๆ เกี่ยวข้องกับ การมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะพึงมีได้ รวมทั้งตอบสนองกับการต้องการส่วนบุคคลของพนักงานในการทำงาน สอดคล้องกับสุริยา ไสยลาม (2547, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันแนวทางการบริหารงานบุคคลได้มีการนำเสนออย่างหลากหลายรูปแบบ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้รับรู้และนำไปปฏิบัติอย่างแพร่หลาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุริยา ไสยลาม (2547, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ผลการเปรียบเทียบพบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจ

เป็นเพราะว่าปัจจุบันการกระจายข่าวสาร หรือการประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่างๆ มีความสะดวกมากยิ่งขึ้น ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่างได้รับข่าวสารเพื่อนำแนวทางไปปฏิบัติได้เหมือนกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของสมพรใจคำปัน (2547, หน้า 47-55) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ ผลการเปรียบเทียบพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาต่างคำนึงถึงแนวทางในการปฏิบัติงานที่บุคคลเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินงาน มีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุริยา ไสยลามา (2547, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ผลการเปรียบเทียบพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสุพรรณบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเข้ารับการศึกษา ทำให้มีการพัฒนาตนเอง พัฒนาคำความสามารถ ที่จะนำมาใช้ในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของมงคล พระนคร (2548, หน้า 92) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผลการเปรียบเทียบพบว่า วุฒិ การศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นการเอาใจใส่ การบริหารจัดการหรือการดำเนินงานของผู้บริหารต่างมีแนวทางการดำเนินงานที่เหมือนกันหรือคล้ายคลึงกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของมณฑนา หริกจันทร์, วิฑิตพร พิชญกุล, และอรสา โกศลานันท์กุล (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลจันทบุรีพุมธานี ผลการเปรียบเทียบพบว่า ประเภทขององค์กรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ประสงค์ เอี่ยมเวียง (2548, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการเปรียบเทียบพบว่าขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะสถานศึกษา ต่างปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาที่ได้กำหนดไว้แล้ว สอดคล้องกับผลการวิจัยของประสงค์ เอี่ยมเวียง (2548, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการเปรียบเทียบพบว่าสังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ด้าน

ความพร้อมรับผิดชอบในการบริหารมีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาตนเอง ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคล เพื่อนำข้อมูลและความรู้ที่ได้มาเป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้ประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ต้องการ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี

2.2 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2552). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กานดา พูนลาภทวี. (2539). สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: พิสิกส์เซ็นเตอร์.
- เจริญ แก้วเรือง. (2559). ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดอนสำโรง. สัมภาษณ์.
- บรรยงค์ ไตจินดา. (2543). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: อมร.
- ประสงค์ เอี่ยมเวียง. (2548). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เลย เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พนม พงษ์ไพบูลย์. (2547). คู่มือบริหารโรงเรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน. (2543). กระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ในระดับบัณฑิตศึกษา. กรุงเทพฯ: ทววมมหาวิทยาลัย.
- มงคล พระนคร. (2548). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร.
- มัณฑนา ทริกจันทร์, รุติพร พิษณุกุล, และอรสา โกศลานันท์กุล. (2551). ปัญหาการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- รุ่ง แก้วแดง, และชัยณรงค์ สุวรรณสาร. (2546). โรงเรียนนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนา.
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2542). คู่มือสำหรับผู้บริหารการศึกษาไทย (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี ไทย-ญี่ปุ่น.
- สมชาย เทพแสง. (2548). โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (Learning School) กุญแจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน. วารสารวิชาการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ, 7(2), 10.
- สมพร ใจคำปัน. (2547). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สวัสดิ์ อินทรศักดิ์. (2559). ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทุ่งแฝก อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี. สัมภาษณ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. (2559). สรุปข้อมูลพื้นฐาน. สืบค้น สิงหาคม 10, 2559, จาก www.suphan1.go.th/.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. (2559). สรุปข้อมูลพื้นฐาน. สืบค้น สิงหาคม 10, 2559, จาก www.suphan2.go.th/.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. (2559). สรุปข้อมูลพื้นฐาน. สืบค้น สิงหาคม 10, 2559, จาก www.suphan3.go.th/.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). รายงานสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน ปีงบประมาณ 2552. กรุงเทพฯ: แอร์บอรั่น พริน.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). ปัญญาปฏิรูปการศึกษาแนวทางการสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สุรางค์ เข้มเพชร. (2559). ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองราชวัตร. สัมภาษณ์.
- สุรียา ไสยลาม. (2547). การศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุวรีย์ ศิริโกคาภิรมย์. (2553). วิทยาการวิจัย. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- โสมนัส ทองงาม. (2546). แนวทางการบริหารบุคลากรครูของโรงเรียนอนุบาลเอกชนในอำเภอสันทรายจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อุษา อำพันทอง. (2547). การสรรหาและการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาจากท้องถิ่นของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1 - 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- Harris, Ben M. (1979a). *Supervision behavior in education*. Englewood cliffs. New Jersey: Prentice-Hall.