

การบริหารงานบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนในเครือสารสาสน์เขต
กรุงเทพมหานคร

PERSONNEL MANAGEMENT TO ENHANCE ACADEMIC PERFORMANCE AT
SARASAS SCHOOL, BANGKOK

ปวาริศา แซ่น้ำ¹ และ นิพิฐพนธ์ สนิทเหลือ²

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

²อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

Pavarisa Saena¹ and Nipitphon Sanitlue²

¹Master's Student of Faculty of Educational and Liberal Arts, Suvarnabhumi Institute of Technology

²Lecturer of Faculty of Educational and Liberal Arts, Suvarnabhumi Institute of Technology

Corresponding author e-mail: noibew5520@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 16 กรกฎาคม 2565

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 2 สิงหาคม 2565

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 13 สิงหาคม 2565

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือสารสาสน์เขต กรุงเทพมหานคร 2) วิเคราะห์ประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนในเครือสารสาสน์เขตกรุงเทพมหานครและ 3) วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนสารสาสน์เขตกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนสารสาสน์เขตกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนสารสาสน์เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 320 คน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนสารสาสน์เขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

ผลการศึกษา พบว่า 1) การบริหารงานบุคคลโรงเรียนสารสาสน์เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) 2) ประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนสารสาสน์เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และด้านการสรรหาบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนสารสาสน์เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล ประสิทธิภาพงานวิชาการ โรงเรียนสารสาสน์เขตกรุงเทพมหานคร

Abstract

The objectives of this study were 1) to analyze the personnel management of Sarasas Affiliated schools in Bangkok, 2) to analyze the academic performance of Sarasas Affiliated schools in Bangkok, and 3) to analyze the personnel management to increase the academic efficiency of Sarasas School, Bangkok. The population used in this research was the administrators and teachers of Sarasas School, Bangkok Area, Academic Year 2020. The sample group used in this research were 320 administrators and teachers of Sarasas School, Bangkok, by random sampling. research tools It was a questionnaire. The statistics used were percentage, mean and standard deviation. Find the relationship between personnel management that affects academic performance of Sarasas School, Bangkok. by using each step of multiple regression analysis.

The results of the study found that 1) the overall personnel management of Sarasas School, Bangkok, was at a high level ($\bar{X} = 3.68$). 2) Academic efficiency of Sarasas School, Bangkok. Overall, it was at a high level ($\bar{X} = 4.38$). 3) The hypothesis testing results showed that the personnel performance evaluation and personnel recruitment affecting academic performance of Sarasas School, Bangkok with statistical significance at 0.01 level.

Keywords: Personnel management, Academic performance, Sarasas School in Bangkok

บทนำ

บุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหารงานเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาคนดีมีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุดและนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ การจะทำเช่นนี้ได้ หน่วยงานจะต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ดีเป็นส่วนสำคัญของการบริหารดังที่คิงส์เบอรี (Kingsbery) ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารงานบุคคลเมื่อพิจารณาในทุกแง่มุมแล้วก็จะพบว่า เป็นส่วนสำคัญที่สุดของการบริหาร (Kingsbery, 1957, น. 7; อ้างถึงใน สุรชัย ธรรมมา, 2552, น. บทนำ) การบริหารงานวิชาการจะดำเนินไปได้ดีมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอนที่มีความพึงพอใจ มีผลต่อความสำเร็จของงานและสถานศึกษา รวมทั้งความสุขของครูในสถานศึกษา หากในสถานศึกษาใดก็ตามมีครูผู้สอนที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพลดลง หากสถานศึกษามีครูที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงจะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน และเป็นการแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานอีกด้วย (ยงยุทธ สิมพา, 2559, น. 12)

ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) เพื่อปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนดการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ นโยบาย และ

ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มอบหมายและให้มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการจึงเร่งในการพัฒนาด้านวิชาการ ทั้งด้านคุณภาพของโรงเรียนและด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยด้านคุณภาพของโรงเรียนในสังกัดต้องมีการดำเนินการพัฒนาให้มีความเข้มแข็งด้านงานวิชาการโดยเฉพาะโรงเรียนเอกชน ซึ่งจะต้องจัดการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ มีคุณภาพและประสิทธิภาพควบคู่กันไป แต่อย่างไรก็ตามผลการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ยังประสบปัญหาด้านงานวิชาการ เนื่องจากนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขาดความพร้อมทางด้านปัจจัย เช่น มีครูสอนไม่ตรงเอกขาดแคลนสื่อการเรียนการสอน รวมถึงปัญหาของโรงเรียนและบุคลากรภายในโรงเรียนส่วนหนึ่งยังขาดความรู้ความเข้าใจในด้านการจัดทำหลักสูตร รวมถึงการวัดผลและประเมินผลให้สอดคล้องกับหลักสูตร บุคลากรขาดการรับการนิเทศ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนลดลง (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2563)

โรงเรียนสาธิตสาสน์เขตกรุงเทพมหานครมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นและส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ภารกิจการบริหารจัดการของโรงเรียนสาธิตสาสน์เขตกรุงเทพมหานครมีลักษณะเช่นเดียวกับโรงเรียนอื่น ๆ ประกอบด้วย งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน อย่างไรก็ตามโรงเรียนในเครือสาธิตสาสน์เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 15 โรงเรียน ปัญหาคือ อัตรากำลังครูขาดแคลนจึงทำให้ขาดการจัดทำหลักสูตรอยู่เสมอและการนำหลักสูตรไปใช้ เลยต้องจ้างบุคลากรเพิ่มขึ้น และอาจารย์ในโรงเรียนมีภาระงานมาก ได้แก่ บทบาทในด้านการสอน วิจัย บริการสังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จุดมุ่งหมายที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล ก็คือ การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงาน ให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบหาวิธีกระตุ้นจิตใจและพัฒนาให้บุคคลในหน่วยงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ ตามภาวะหน้าที่ในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานขององค์กร ดังนั้นองค์กรทุกองค์การจำเป็นต้องมีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของการบริหารสามารถใช้ทรัพยากรการบริหารอื่น ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ ทั้งนี้เพราะการบริหารกิจการใด ๆ ของหน่วยงานจะบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติงานของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคนและทุกฝ่ายจากการประเมินภายนอกสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบที่สอง ครั้งที่ 1 ปีการศึกษา 2562 มาตรฐานด้านการเรียนการสอน มาตรฐานที่ 9 ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ร้อยละ 20.20 และมาตรฐานด้านบริหารและการจัดการศึกษา มาตรฐานที่ 11 สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้างและการบริหารงานอย่างมีระบบครบวงจรให้บรรลุเป้าหมาย การศึกษาร้อยละ 9.90 (ชัยณรงค์ ธรรมครูปทุม, 2562, น. 12) จากข้อมูลดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและสถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้างและการบริหารงานอย่างมีระบบครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษาอยู่ในระดับต่ำยังไม่ได้มาตรฐาน จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลใน

โรงเรียนสารสาสน์เขตกรุงเทพมหานคร การบริหารงานบุคคลที่เป็นปัญหาหลัก 3 ประการ คือ ประการแรก บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอ ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กำหนด เนื่องจากนโยบายการเกษียณก่อนกำหนด อัตราที่เกษียณไม่ได้ทดแทนกลับคืน จึงส่งผลกระทบต่อ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ประการที่สอง ขาดแคลนนวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เอื้อต่อการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนโดยเฉพาะเครื่องคอมพิวเตอร์ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการบริหารงานด้าน การศึกษา ไม่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และประการที่สามประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ บุคลากร ที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการยังขาดทักษะการบริหารงานวิชาการ โดยเฉพาะด้านการสร้างเครือข่ายพัฒนา หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน จากผลการดำเนินงานโครงการวิชาการต่าง ๆ ยังขาดการติดตามผลการ ดำเนินงานและนำผลการดำเนินไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ (รายงานผลการประเมินภายนอกสถานศึกษา ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (สมศ.), 2562)

จากสาเหตุดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนสารสาสน์เขตกรุงเทพมหานครว่าเป็นอย่างไรและเพื่อเป็นแนวทางในการ วางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสารสาสน์เขต กรุงเทพมหานครต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่ายสารสาสน์เขตกรุงเทพมหานคร
2. วิเคราะห์ประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนในเครือข่ายสารสาสน์เขตกรุงเทพมหานคร
3. วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนในเครือข่ายสารสาสน์เขต กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

การบริหารงานบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนในเครือข่ายสารสาสน์เขต กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสาสน์เขต กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 10 โรงเรียน จำนวนครูทั้งสิ้น 1,866 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนสารสาสน์เขตกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 10 โรงเรียนจำนวน 320 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหา กลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607 - 610) และการเลือกกลุ่ม ตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น (Strata) และ

สุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) หาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนสารสาสน์เขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนในเครือสารสาสน์เขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยกระบวนการ 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนกำลังคน 2) ด้านการสรรหาบุคลากร 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร และ 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนประสิทธิภาพงานวิชาการ ในงานด้านวิชาการ 7 งาน คือ 1) การบริหารหลักสูตรงานพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ 2) การจัดทำทะเบียนและวัดผลประเมินผล 3) การบริหารกลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 4) การส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษา 5) การส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 6) การพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ และ 7) การสร้างเครือข่ายพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

ประโยชน์ที่จากการวิจัย

1. ครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์เขตกรุงเทพมหานครสามารถนำผลการวิจัยไปปรับปรุงงานวิชาการของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำผลวิจัยไปปรับปรุงและพัฒนางานบุคคลให้มีประสิทธิภาพในงานวิชาการต่อไป

กรอบแนวคิดในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนในเครือสารสาสน์เขตกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดของ สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา (2563, น.43) และแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2563, น.48-49) ประกอบด้วยกระบวนการ 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนกำลังคน 2) ด้านการสรรหาบุคลากร 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร และ 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนประสิทธิภาพงานวิชาการ ผู้วิจัยใช้แนวความคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2552, น. 7-33) ที่กำหนดขอบข่ายการบริหารวิชาการไว้ 17 ด้าน ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงและบูรณาการให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนโดยศึกษาการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2563, น.25) ในงานด้านวิชาการ 7 งาน คือ 1) การบริหารหลักสูตรงานพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ 2) การจัดทำทะเบียนและวัดผลประเมินผล 3) การบริหารกลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 4) การส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษา 5) การส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 6) การพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ และ 7) การสร้างเครือข่ายพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการศึกษาวิจัย แล้วนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอน โดยเนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) โดยสอบถามตามกรอบของสถานภาพครูผู้สอน ได้แก่ วุฒิกการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดคำถามปลายปิด (Closed ended question) มีตัวเลือกให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบ (Multiple choice) ให้ตรงกับความเป็นจริงให้มากที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศกรุงเทพมหานคร ซึ่งแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสารสนเทศกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนกำลังคน 2) ด้านการสรรหาบุคลากร 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการชำระรักษาบุคลากร และ 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ท (Likert's scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 72)

5 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลระดับมาก

3 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลระดับน้อย

1 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพงานวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารหลักสูตรงานพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ 2) การจัดทำทะเบียนและวัดผลประเมินผล 3) การบริหารกลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 4) การส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษา 5) การส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 6) การพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ และ 7) การสร้างเครือข่ายพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ท (Likert's scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 72)

5 หมายถึง มีประสิทธิภาพงานวิชาการ ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีประสิทธิภาพงานวิชาการ ระดับมาก

3 หมายถึง มีประสิทธิภาพงานวิชาการ ระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีประสิทธิภาพงานวิชาการ ระดับน้อย

1 หมายถึง มีประสิทธิภาพงานวิชาการ ระดับน้อยที่สุด

การสร้างและทดสอบเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร ตำราบทความทางวิชาการงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎี ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ กรุงเทพมหานคร และในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อกำหนดเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

2. กำหนดวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ โดยศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert)

3. พัฒนาและปรับปรุงแบบสอบถาม นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาและกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยสร้างขอบข่ายการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศกรุงเทพมหานคร

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาวิจัยเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ แล้วนำมาแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้แนะนำ

5. นำแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item-Objective congruence: IOC) โดยผู้วิจัยเลือกเอาเฉพาะข้อที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80-1.00

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาวิจัยพิจารณาเสนอแนะอีกครั้ง

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับครูโรงเรียน จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง

8. นำผลจากการทดลองใช้แบบสอบถามไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .959 ซึ่งเหมาะสมที่จะใช้เป็นแบบสอบถามจริงได้

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาวิจัยต่อไป

การรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและแบบออนไลน์โดยกลุ่มตัวอย่างสามารถตอบคำถามได้อย่างอิสระ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ตรงกับความเป็นจริงที่สุด

2. จากนั้นผู้วิจัยตรวจสอบข้อมูลความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่เก็บกลับมา สำหรับแบบสอบถามบางส่วนที่ไม่สมบูรณ์ เช่น ผู้ตอบให้ข้อมูลในแบบสอบถามไม่ถึงครั้งหนึ่ง ตอบคำถามข้อมูลไม่สมบูรณ์ (Missing Data) เป็นต้น จะไม่ได้ นำแบบสอบถามดังกล่าวเข้ามาศึกษา

3. จัดหมวดหมู่กลุ่มของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิเคราะห์ทางสถิติ แปรผลสรุปผล และรายงานผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสารสาสน์เขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนกำลังคน 2) ด้านการสรรหาบุคลากร 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการดำรงรักษาบุคลากร และ 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยหาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนสารสาสน์เขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1) การบริหารหลักสูตรงานพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ 2) การจัดทำทะเบียนและวัดผลประเมินผล 3) การบริหารกลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 4) การส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษา 5) การส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 6) การพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ และ 7) การสร้างเครือข่ายพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน โดยหาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพงานวิชาการอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพงานวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนสารสาสน์เขตกรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่นำมาใช้ในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. การหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of item objective congruence) และการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha)

3. สถิติอนุมานที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลโรงเรียนสารสาสน์เขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในเครือสารสาสน์เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	การบริหารงานบุคคลโรงเรียนในเครือ สารสาสน์เขตกรุงเทพมหานคร	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับที่
1.	ด้านการวางแผนกำลังคน	3.73	.362	มาก	3
2.	ด้านการสรรหาบุคลากร	3.77	.488	มาก	1
3.	ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.51	.687	มาก	5
4.	ด้านการชำระรักษาบุคลากร	3.60	.466	มาก	4
5.	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.76	.387	มาก	2
รวม		3.68	.286	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลโรงเรียนสารสาสน์เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, $SD = .286$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสรรหาบุคลากร ($\bar{X} = 3.77$, $SD = .488$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.76$, $SD = .387$) ด้านการวางแผนกำลังคน ($\bar{X} = 3.73$, $SD = .362$) ด้านการชำระรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.60$, $SD = .466$) และ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.51$, $SD = .687$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศกรุงเทพมหานคร ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศกรุงเทพมหานคร	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับที่
1.	ด้านการบริหารหลักสูตรงานพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้	4.40	.575	มาก	5
2.	ด้านการจัดทำทะเบียนและวัดผลประเมินผล	4.43	.601	มาก	3
3.	ด้านการบริหารกลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	4.54	.523	ที่สุด	1
4.	ด้านการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษา	4.42	.546	มาก	4
5.	ด้านการส่งเสริมและพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.45	.457	มาก	2
6.	ด้านการพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้	4.32	.526	มาก	6
7.	ด้านการสร้างเครือข่ายพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	4.07	.622	มาก	7
รวม		4.38	.413	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, $SD = .413$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารกลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.54$, $SD = .523$) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.45$, $SD = .457$) ด้านการจัดทำทะเบียนและวัดผลประเมินผล ($\bar{X} = 4.43$, $SD = .601$) ด้านการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.42$, $SD = .546$) ด้านการบริหารหลักสูตรงานพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.40$, $SD = .575$) ด้านการพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.32$, $SD = .526$) และ ด้านการสร้างเครือข่ายพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.07$, $SD = .622$)

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise multiple regression analysis) ด้วยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Regression) เพื่อศึกษา การบริหารงานบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศกรุงเทพมหานคร แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การบริหารงานบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนในเครือสารสาสน์เข
กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

การบริหารงานบุคคล	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่					
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร (X ₅)	.283	.062	.265	4.583	.000
ด้านการสรรหาคูลากร(X ₂)	.159	.051	.188	3.133	.002
ด้านการพัฒนาบุคลากร(X ₃)	.083	.037	.138	2.234	.026

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรด้าน การบริหารงานบุคคลที่ได้รับเลือกเข้าสมการ ตามลำดับ คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร(X₅) ด้านการสรรหาคูลากร(X₂) ด้านการ พัฒนาบุคลากร(X₃) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.320 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R) เท่ากับ 0.103 นั่น คือ ตัวแปรทั้ง 3 ตัว ร่วมกันทำนาย ผลประสิทธิภาพงานวิชาการในภาพรวม (Y_{tot}) ได้ ร้อยละ 59.1 ค่าประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R) เท่ากับ 0.094 มีความคลาดเคลื่อน มาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.394 ในลักษณะนี้แสดงว่าตัวแปรการบริหารงานบุคคล ทั้ง 3 แบบ ร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสามารถเขียน สมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = 0.283(X_5) + 0.159(X_2) + 0.083(X_3)$$

$$\hat{Z}_y = 0.265 + 0.188(X_2) + 0.138(X_3)$$

อภิปรายผล

1. การบริหารงานบุคคลโรงเรียนในเครือสารสาสน์เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้องปฏิบัติหน้าที่ภายใต้กฎ ระเบียบ วินัย จรรยาบรรณ มาตรฐานวิชาชีพ ที่ทางราชการกำหนดไว้ โดยมีการนำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน เสนอเหตุผลและความจำเป็นต่อการเรียนการสอนของโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรพันธ์ เพชรรวงกุล (2560) ได้ทำการศึกษา ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 1 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของคมสิทธิ์ คณากุล กฤษฏา วัฒนศักดิ์ และวิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2564) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในอำเภอ ปากช่อง ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา

ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนในอำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนในเครือสารสาสน์เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครู โรงเรียนสารสาสน์เขตกรุงเทพมหานคร มองเห็นความสำคัญของงานวิชาการ และจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการ งานวิชาการเป็นหัวใจหลักในการบริหารสถานศึกษา มีหน้าที่จัดการเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การจัดทำสื่อการสอน การวัดผล ประเมินผล การส่งเสริมและพัฒนาสื่อวัตกรรมการศึกษาและเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์ชัย สินธุ์ไชย (2561) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของครูต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนเครือข่ายสหวิทยศึกษามิตรภาพ-มวกเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผลการศึกษา พบว่า 1. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนเครือข่ายสหวิทยศึกษามิตรภาพ-มวกเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชชัย ธรรมคงทอง (2560 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ผลการศึกษา พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. การบริหารงานบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนในเครือสารสาสน์เขตกรุงเทพมหานครผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า โดยตัวแปรที่ได้รับความนิยม ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนสารสาสน์เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการพัฒนาบุคลากร ($Beta = 0.041$) และด้านการธำรงรักษาบุคลากร ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนสารสาสน์เขตกรุงเทพมหานคร โรงเรียนต้องสรรหาบุคลากรที่มีทักษะการบริหารงานวิชาการมาปฏิบัติงานเพราะงานวิชาการคือหัวใจสำคัญในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา พุทธาน (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามอายุ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการอบรมและพัฒนาที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการวางแผน ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา และด้านการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการสรรหา ด้านการคัดเลือก และด้านการจัดสวัสดิการ

ให้แก่บุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌักทรี ตันศรี (2560) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครนายก ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติและปัจจัยด้านองค์กรส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถพยากรณ์โดยภาพรวมได้ร้อยละ 49.20 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ $Z'y = .162X4 + .664X1$

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านการวางแผนกำลังคน โรงเรียนควรมีแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนให้ชัดเจนและควรวิเคราะห์ภารกิจงานสำหรับครู ประเมินความต้องการกำลังคนกับภารกิจของโรงเรียน
2. ด้านการสรรหาบุคลากร โรงเรียนควรมีกระบวนการส่งเสริมเจตคติที่ดีให้แก่ครูในโรงเรียน และโรงเรียนควรจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนควรมีกระบวนการปรับปรุงเจตคติที่ไม่ดีให้แก่ครูในโรงเรียน และเพิ่มพูนประสบการณ์ให้แก่ครูในโรงเรียน ส่งเสริมความรู้ความสามารถให้แก่ครูในโรงเรียนเพื่อพัฒนาตนเอง
4. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร โรงเรียนควรมีการจัดสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี พร้อมทั้งจะปฏิบัติงาน และควรมีการสร้างประสบการณ์ ความรู้ที่ดี เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานในโรงเรียนด้วยความมั่นใจ
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนควรมีการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของครูโดยใช้วิธีการสังเกต จดบันทึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูรวมไปด้วย และควรมีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและชัดเจน กำหนดหลักเกณฑ์บทลงโทษที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
6. ด้านการบริหารหลักสูตรงานพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ โรงเรียนควรมีการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของสังคม และควรกำหนดภารกิจด้านวิชาการไว้อย่างชัดเจน จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์
7. ด้านการจัดทำทะเบียนและวัดผลประเมินผล โรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการวัดประเมินผลที่หลากหลาย และควรจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนเป็นปัจจุบัน

8. ด้านการบริหารกลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนควรมีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระเรียนรู้ต่าง ๆ อย่างครบถ้วน และควรส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

9. ด้านการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษา โรงเรียนควรมีการกระบวนการเรียนการสอนที่มีการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และควรดำเนินการด้านการวิจัยอย่างเป็นระบบ การส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

10. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา โรงเรียนควรมีการนิเทศติดตามการใช้สื่อในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู ควรส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ และควรพัฒนาปรับปรุงสื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

11. ด้านพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ โรงเรียนควรมีการนิเทศติดตามการใช้แหล่งเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง และควรนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาร่วมพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน

12. ด้านการสร้างเครือข่ายพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนควรให้ชุมชนประเมินผลกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับการจัดการศึกษาให้เด็ก และควรมีนโยบายการร่วมประเมินคุณภาพของบุคคลในชุมชน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารของโรงเรียนด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์ เพื่อจะได้ข้อค้นพบในเชิงลึก

2.2 ศึกษาการสร้างเครือข่ายพัฒนา หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและบริบทของโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการ ศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม*

และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *ขอบข่ายงานวิชาการ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

คมสิทธิ์ คณากุล กฤษณา วัฒนศักดิ์ และวิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2564). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในอำเภอปากช่อง ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา, 120-130.*

ณภัทร ต้นศรี. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครนายก.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์).

- ธวัชชัย ธรรมคงทอง. (2560). *ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอ แก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.* (งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.
- ปัทมา พุทธแสน. (2559). *สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).
- รายงานผลการประเมินภายนอกสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สมศ.). (2564, 3 มกราคม). สืบค้นจาก <http://www.onesqa.or.th/th/index.php>.
- โรงเรียนในเครือสารสาสน์เขตกรุงเทพมหานคร. (2563, 15 มิถุนายน). *ข้อมูลทั่วไป.* สืบค้นจาก <https://www.sarasassaimai.ac.th/index.php?page=aff>.
- วรพันธ์ เพชรรางกูล. (2560). *ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1.* (งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ศักดิ์ชัย สินธุ์ไชย. (2561). *ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนเครือข่ายสหวิทยศึกษามิตรภาพ-มวกเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.* (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยปทุมธานี).
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2563). *กระบวนการบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.
- สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). *การบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา.
- Cronbach, L., J. (1970). *Essentials of Psychological testing.* (3rd ed). New York : Harper and Row.
- Kingsbury, J. B. (1957). *Personal Administration for That Students.* Bangkok: Institute of Public Administration. Thammasat University
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 608-610.