

ประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคล โรงเรียนวังเหนือวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

อาจารย์ที่ปรึกษาและคณบดีวิทยาลัยการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาการศึกษา
ต้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “ประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียน
วังเหนือวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35” เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต)

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ นพรัก)

คณบดีวิทยาลัยการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์

พฤษภาคม 2555



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความรู้ณาอย่างยิ่ง จาก รองศาสตราจารย์ ดร.เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนการศึกษาครั้งนี้ด้วยตนเองสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ คณะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ที่กรุณาให้ความร่วมมือเป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการทดลองใช้เครื่องมือ ทำให้การศึกษาครั้งนี้สมบูรณ์ และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวังเหนือวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม คุณค่าและประโยชน์อันพึงมี จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาขออุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน

ครรชิต บัวจัน



ชื่อเรื่อง	ประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียน วังเหนือวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35
ผู้ศึกษาค้นคว้า	ครรรชิต บัวจัน
ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต
ประเภทสารนิพนธ์	การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา, 2555
คำสำคัญ	ประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคล

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ปีการศึกษา 2554 (2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำแนกตาม เพศ อายุงาน และวุฒิการศึกษา จากผู้ให้ข้อมูลจำนวน 73 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถามแบบตรรกะรายการที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.83 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า (1) ประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) ประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยาจำแนกตามเพศ และอายุงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จำแนกตามวุฒิการศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกัน

Title Efficiency of Human Resource Management in Wangnuea Wittaya :
The Secondary Educational Service Area Office 35

Author Kunchit Buajeen

Advisor Assoc.Prof.Dr.Cherdla Soontornvipart

Academic Paper Independent Study M.Ed. Department of Educational Administration,
University of Phayao, 2555

Keywords Efficiency of of Human resource management

ABSTRACT

The purpose of this research were to : (1) study efficiencies of human resource management in Wangnuea Wittaya : The Secondary Educational Service Area Office 35. And (2) compaire opinions of administrators and teachers concerning efficiencies of human resource management classified by sex, years of work and degree. The sample totaling 73 randomly selected. Used as an instrument of research was a rating scale questionnaire with reliability of 0.83. Statistics used for data analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test and ANOVA.

The research findings were as follows: (1) The rating for overall efficiencies of human resource management in Wangnua Wittaya was at the medium level. (2) The comparison on opinions of administrators and teachers concerning efficiencies of human resource management classified by sex and years of work were not differ statistically significant but classified by degree was statistically significant.

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	3
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
การจัดการศึกษาของโรงเรียนวังเหนือวิทยา	6
การบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคล	7
สมรรถนะ	11
มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ	14
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
กรอบแนวคิด	21
3 วิธีดำเนินการวิจัย	22
ประชากร	22
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	22
การเก็บรวบรวมข้อมูล	23
การวิเคราะห์ข้อมูล	24
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	24

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	25
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม	26
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคล โรงเรียนวังเหนือวิทยา.....	27
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงาน บุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร สถานศึกษา	33
5 บทสรุป	44
สรุปผลการวิจัย	44
อภิปรายผลการวิจัย.....	47
ข้อเสนอแนะ	49
บรรณานุกรม	51
ภาคผนวก	54
ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า	60

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	26
2 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน.....	26
3 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	26
4 แสดงค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียน วังเหนือวิทยา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสามารถในการ ให้บริการ และด้านความสามารถในการพัฒนาตนเอง.....	27
5 แสดงผลการศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคล ด้านความสำเร็จในการทำงาน	28
6 แสดงผลการศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคล ด้านความสามารถในการให้บริการ.....	29
7 แสดงผลการศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคล ด้านความสามารถในการพัฒนาตนเอง.....	31
8 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคล จำแนกตาม เพศ โดยภาพรวมและรายด้าน.....	33
9 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคล จำแนกตาม เพศ โดยภาพรวมและรายด้าน.....	34
10 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคล จำแนกตาม วุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน	35
11 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคล จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ด้านความสำเร็จในการทำงาน	36
12 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคล จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ด้านความสามารถในการให้บริการ.....	38
13 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคล จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนาตนเอง.....	41

สารบัญภาพ

ภาพ

หน้า

1	กรอบแนวคิด.....	21
---	-----------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกยุคการแข่งขันอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน จำเป็นต้องอาศัยสังคมฐานความรู้ และเศรษฐกิจฐานความรู้ ทำให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กรประสบปัญหาหลายประการ เช่น ครูขาดความรู้และทักษะที่ทันสมัย เป็นต้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญและท้าทาย โดยมีโจทย์ที่สำคัญคือ ทำอย่างไร ที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานรวมทั้งสามารถรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงไว้ได้ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และสร้างความเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการศึกษาไทย แนวโน้มการทำงานในองค์กรจึงเปลี่ยนไปให้ความสนใจกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างและมอบหมายความรับผิดชอบให้บุคลากรแต่ละคนมีส่วนร่วม ในแต่ละงานทั้งกระบวนการตั้งแต่ต้นจนจบ ยิ่งกว่านั้นองค์กรยังต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร รวมถึงการสร้างความผูกพันต่อองค์กร และที่สำคัญ ผู้บริหารต้องสามารถแก้ไขจุดอ่อนและก่อให้เกิดความเจริญแก่องค์กร และตอบสนอง ความต้องการของบุคลากรทั้งสองส่วนตนและส่วนรวมควบคู่ไปด้วยกัน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 6 อธิบายว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมจริยธรรม มีวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรา 52 อธิบายว่าให้กระทรวง ส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพ และมาตรฐานวิชาชีพที่เหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสาน ให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้ มีความพร้อม มีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และ ภายใต้รูปแบบการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาไทยในปัจจุบัน ท่ามกลางการเข้าสู่เสรีอาเซียน ซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไขการปรับเปลี่ยนการแข่งขันอย่างเสรี และความมุ่งมั่นของสังคมที่ดำเนินไป อย่างรวดเร็ว รุนแรง และมีความหลากหลายเหล่านั้น ต่างก็ส่งผลกระทบต่อวงวิชาชีพ โดยเฉพาะ ด้านการศึกษา ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนบริบท และโครงสร้างการบริหารของ การบริหารจัดการศึกษาภายใต้สาระแห่งบทบัญญัติของกฎหมายการศึกษา เป็นการ จัด

โครงสร้างการบริหารการศึกษา โดยยึดหลักของการมีเอกภาพเชิงนโยบาย หลากหลายในการปฏิบัติ โดยเน้นระบบการกระจายอำนาจ และการยึดหลักการมีส่วนร่วม ของท้องถิ่นเป็นสำคัญ การปฏิรูปการศึกษามุ่งให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการ และปัจจัยต่าง ๆ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษา พัฒนาทั้งระบบ บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ก็คือผู้บริหารสถานศึกษา เพราะต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียน การสอน การส่งเสริมพัฒนาบุคลากร รวมถึงการระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบได้ว่าเป็นจอมทัพสำคัญที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี ในฐานะที่เป็นหัวหน้าหน่วยงานต้องดูแลบุคลากรว่าจะทำอย่างไรให้บุคลากรทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพราะฉะนั้นเรื่องของการดูแล การบริหาร การพัฒนาบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญ ที่จะต้องเน้นว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนต้องได้รับการพัฒนา ทำให้ระบบงานมีความก้าวหน้า มีความรวดเร็วโดยตลอดและดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบุคลากรมีผลการประเมินสมรรถนะผ่านเกณฑ์

จากความสำคัญดังกล่าวมาแล้วนั้น จึงทำให้เกิดคำถามการวิจัยว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จะเป็นอย่างไร และมีความแตกต่างด้านความคิดเห็นของครูและผู้บริหารเมื่อจำแนกตามเพศ อายุงาน และวุฒิการศึกษา อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ปีการศึกษา 2554
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม เพศ อายุงาน และวุฒิการศึกษา ปีการศึกษา 2554

สมมติฐานของการวิจัย

1. ประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา เพศชายและเพศหญิง ไม่แตกต่างกัน
2. ประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุงานต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

3. ประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ปีการศึกษา 2554 จำแนกตาม เพศ อายุงาน และวุฒิทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสามารถในการให้บริการ และด้านความสามารถในการพัฒนาตนเอง

2. ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ คณะครูและผู้บริหารโรงเรียนวังเหนือวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 90 คน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ คณะครูและผู้บริหารโรงเรียนวังเหนือวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 73 คน จากตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (R.V.Krejcie and D.W.Morgan) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนวังเหนือวิทยา รองผู้อำนวยการโรงเรียนวังเหนือวิทยา และผู้รักษาราชการแทน

2. ครู หมายถึง บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในโรงเรียนวังเหนือวิทยา

3. อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ในโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 1-5 ปี 6-10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป โดยนับตามปีพุทธศักราช

4. วุฒิกการศึกษา หมายถึง วุฒิกการศึกษาสูงสุดที่ได้รับ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ปริญญาตรี และปริญญาโทขึ้นไป

5. ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดความสำเร็จในงาน การให้บริการ และการพัฒนาบุคลากร ของโรงเรียนวังเหนือวิทยา

6. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายในการวางแผนและ

การปฏิบัติงานในหน้าที่ ดำเนินการการจัดสรรและจัดจ้างบุคลากรในส่วนงานที่ขาดแคลน การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับครูและบุคลากร การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรสำเร็จลุล่วงตามแผนการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ มีการจัดการนิเทศและติดตามงานอย่างเป็นระบบ การส่งเสริมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จัดทำระบบระเบียบประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงการส่งเสริมพัฒนาด้านวิชาชีพของบุคลากร และการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรมาใช้ในการวางแผน เพื่อพัฒนาครูและบุคลากร อย่างต่อเนื่อง

7. ความสามารถในการให้บริการ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม การให้บริการที่ผู้ปฏิบัติงานใช้อำนวยความสะดวกต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการ ประกอบด้วย การสำรวจความต้องการและจัดหาทรัพยากรในการจัดการเรียนรู้ ของครูและบุคลากร อำนวยความสะดวกด้านเอกสารและการให้คำปรึกษาการเขียนรายงาน การปฏิบัติงาน รายงานวิชาการและโครงการต่าง ๆ การให้ความรู้การจัดทำสื่อประกอบการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมกระบวนการให้บริการที่สร้างเสริมพัฒนาการด้านสติปัญญา ด้านร่างกาย ด้านสังคม ลักษณะนิสัยและสุนทรียภาพของผู้เรียน การส่งเสริมกระบวนการให้บริการที่สร้างเสริมความร่วมมือกับชุมชนเพื่อพัฒนาการของผู้เรียน และการจัดการประเมินผลการให้บริการของโรงเรียนเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

8. ความสามารถในการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติงานใช้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม ประกอบด้วย การสำรวจจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง การจัดการปัญหาจากการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทักษะในการทำงานร่วมกัน กิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาสังคม ศาสนา วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและสิ่งแวดล้อม กิจกรรมเพื่อส่งเสริมประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข กิจกรรมเพื่อส่งเสริมการรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม การจัดการประเมินผลการจัดกิจกรรม การนำผลการประเมินการจัดกิจกรรมมาใช้ในการวางแผนพัฒนา การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การเข้าร่วมอบรม สัมมนาหรือประชุมวิชาการ การเรียนรู้งานจากบุคลากรที่ชำนาญกว่าตน การให้เกียรติ ยกย่องชมเชยผู้อื่นในโอกาสที่เหมาะสม และการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ในการเป็นหัวหน้าในการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. นำผลประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ปีการศึกษา 2554 เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาระบบการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา ต่อไป

2. นำผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ปีการศึกษา 2554 ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม เพศ อายุงาน และวุฒิการศึกษา ประกอบการวางแผนพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและสถานภาพของบุคลากรโรงเรียนวังเหนือวิทยา ต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้า ประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. การจัดการศึกษาของโรงเรียนวังเหนือวิทยา
2. การบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคล
3. สมรรถนะ
4. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิด

การจัดการศึกษาของโรงเรียนวังเหนือวิทยา

โรงเรียนวังเหนือวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 จัดการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 และตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 โดยใช้แนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 โดยมีวิสัยทัศน์คือ โรงเรียนวังเหนือวิทยาเป็นสถานศึกษาที่มุ่งมั่นจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พัฒนาให้ผู้เรียนเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมนำความรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจ ขยายโอกาสทางการศึกษา และสืบสานวัฒนธรรมไทย มีนักเรียนจำนวน 1,964 คน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 4 คน และครูจำนวน 86 คน ทั้งนี้โรงเรียนมุ่งเน้นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 4 ด้าน คือ

1. พัฒนาหลักสูตรและจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานทางการศึกษา
2. ส่งเสริมพัฒนาระบบบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (PBB)
3. พัฒนาสถานศึกษาด้านสื่อ เทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ การเรียนการสอน อาคารสถานที่ สาธารณูปโภค และสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

4. ส่งเสริมให้ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน การศึกษาและสืบทอดอนุรักษ์วัฒนธรรมไทย ดำรงชีวิตอยู่บนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง

การบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคล

การบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้ โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของโรงเรียน เพื่อดำเนินการบริหารงานบุคคลให้ เกิดความคล่องตัว อีสรระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักกรรมมาภิบาล ข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนา คุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

พนัส หันนาคินทร์ (2542) อธิบายว่า การบริหารงานบุคลากรเป็นกระบวนการ ดำเนินงานเพื่อให้องค์การสามารถใช้ประโยชน์จากบุคคลที่มาร่วมในกิจกรรมขององค์การ ได้อย่างเต็มที่ และในขณะเดียวกันองค์การก็จะเอื้อประโยชน์แก่บุคคลเหล่านั้นได้ตามต้องการ ด้วยการบริหารบุคลากรจึงเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดประโยชน์ขึ้นแก่บุคคลทั้งสองฝ่าย คือฝ่ายองค์การ และผู้ปฏิบัติงาน

บรรยงค์ โตจินดา (2543) อธิบายว่า คนเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งของการจัดการ หากคนไม่มีคุณภาพก็ไม่สามารถที่จะจัดงานในองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้ การจะได้บุคคลที่ ดีมีคุณภาพเข้ามาทำงานย่อมขึ้นกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งนับว่าเป็นภารกิจที่ยิ่งใหญ่และ ยุ่งยากของผู้บริหาร

ณัฐพันธุ์ เขจรนนท์ (2545) อธิบายว่า การจัดการทรัพยากรบุคคลหมายถึง กระบวนการ การสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงานในองค์การ รวมถึง การบำรุงรักษาและพัฒนาตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันเมื่อบุคคลนั้นต้องพ้นจากงาน

บรรยงค์ โตจินดา (2551) ได้กล่าวถึงแนวคิดในการบริหารงานบุคลากรไว้ดังนี้

1. ในบรรดาทรัพยากรบริหารทั้ง 4 อย่างซึ่งได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุสิ่งของ และการ จัดการนั้น บุคลากรเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด ทั้งนี้เพราะบุคลากรสามารถเป็น ปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการบริหารกิจการต่าง ๆ คนเป็น ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพมหาศาลยากที่จะหาสิ่งใดเปรียบ แม้จะมีการคิดค้นประดิษฐ์ เครื่องจักรกลขึ้นมาแทนกำลังคน แต่ก็ยังไม่พ้นที่จะต้องมีคนคอยดูแลบำรุงรักษา หลายองค์กร จึงต้องหันมาให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคลากรภายในองค์การของตนมากขึ้น เพื่อเสริมสร้าง ประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นแก่ตัวพนักงาน

2. ในการบริหารกิจการทุกประเภทการบริหารงานบุคคล เป็นองค์ประกอบและกระบวนการหนึ่งของการบริหารที่มีเทคนิคเฉพาะ เมื่อบุคคลมีความสำคัญแก่หน่วยงาน เป็นอย่างยิ่งระบบการบริหารที่มีเทคนิคเฉพาะ เมื่อบุคคลมีความสำคัญแก่หน่วยงาน เป็นอย่างยิ่ง ระบบการบริหารบุคคลจึงต้องเป็นระบบที่สามารถดึงดูด และบำรุงรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้เข้าใจความเป็นไปในปัจจุบันและความเปลี่ยนแปลงในอนาคต

3. พัฒนาการบริหารงานบุคคลเป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงตามธรรมชาติของบริหาร เพราะฉะนั้นการทำความเข้าใจความเป็นมาเกี่ยวกับการบริหารบุคคลในอดีตจะช่วยให้สามารถเข้าใจความเป็นไปในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้

4. การบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญที่ต้องใช้เทคนิควิธีการที่จำเป็นต้องศึกษาให้เข้าใจ

5. ปัจจัย 3 ประการที่ส่งผลต่อวัตถุประสงค์ของการบริหารบุคคล คือความต้องการทางสังคม ความคาดหวังทางการบริหารความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน

6. การบริหารงานบุคคลในสังคมปัจจุบัน เป็นผลสืบเนื่องมาจากกรณีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในภาวะต่าง ๆ เช่น คุณภาพชีวิตที่เปลี่ยนไป ความเปลี่ยนแปลงภาวะเศรษฐกิจ ปัญหาแรงงาน เป็นต้น

7. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) เป็นกระบวนการวิเคราะห์และจัดการงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์การมุ่งหมายเพื่อสร้างความพอใจตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

8. การจัดบุคคล (Staffing) เป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหาร หลังจากการวางแผนและจัดองค์กรแล้ว การจัดบุคคลลงไปในงานเป็นไปตามความต้องการของแผนกำลังคนซึ่งต้องพิจารณาความต้องการไว้ จากนั้นจึงสรรหาคัดเลือก และจัดปฐมนิเทศพนักงานใหม่

9. กระบวนการจัดบุคคล (The staffing process) กระบวนการจัดบุคคลเกี่ยวกับการจัดจ้างบุคลากรใหม่เข้ามาทำงานและจัดการให้อยู่ร่วมกัน

10. การวางแผนกำลังคน (Human resources planning) การพยากรณ์ความต้องการกำลังคนของกิจการในช่วงนั้น ๆ ว่าต้องใช้คนเท่าไรสำหรับตำแหน่งใดบ้าง โดยการวางแผนไว้เป็นขั้นตอนให้สนองความต้องการของวัตถุประสงค์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้เพียงพอตลอดเวลา

11. ประวัติความชำนาญงานของบุคลากร (Skills inventory) แฟ้มรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ความชำนาญงานของบุคลากรแต่ละคน เช่น ระดับการศึกษา การฝึกอบรม ประวัติ

การทำงานระยะเวลาทำงาน ตำแหน่งปัจจุบัน อัตราเงินเดือน ประวัติการทำงานและข้อมูลส่วนตัวอื่น ๆ ตามความจำเป็น

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคลากร การบริหารบุคคล และการบริหารทรัพยากรมนุษย์หมายถึง กระบวนการจัดการเกี่ยวกับบุคคลเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่ดี มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน ทำให้องค์กรให้เกิดความคล่องตัวมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะงานปฏิบัติงานของบุคลากร การบริหารบุคลากรจึงเป็นปัจจัยที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในหน่วยงาน และองค์กร ดำเนินการกิจบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ย่อมเกิดจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถกับงานเป็นสำคัญซึ่งบุคคลทำให้เกิดปัจจัยต่าง ๆ คือ เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการในหน่วยงาน หากจะพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จำเป็นต้องมีการบริหารงานบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเสียก่อน เพราะคนเป็นผู้ปฏิบัติงาน

เฮอริชเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน สำหรับให้เป็นเงื่อนไขในการสร้างแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และ ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจในความสำเร็จ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่า จากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นและปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

โดยสรุป Herzberg ได้ให้ความเข้าใจว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่คนและจะมีใช้ขึ้นอยู่กับการบริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใจนั้นอย่างดีที่สุดก็คือ จะสามารถช่วยจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้น

กลุ่มที่ 2 หมายถึง กลุ่มของความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคล หรือที่เรียกกันว่า KSAs ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาตั้งแต่แต่ละบุคคลที่สามารถวัดและสังเกตเห็นได้

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า สมรรถนะหมายถึง กลุ่มพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลที่เกิดจากความรู้ เจตคติ หรือ คุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล อันเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนด

2. ความหมายของสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน

ณรงค์วิทย์ แสันทอง (2547) ให้คำจำกัดความสมรรถนะหลักหมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยของคนในองค์การโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้โดยทั่วไปแล้ว สมรรถนะหลัก มีจำนวนระหว่าง 3-5 ตัว เพราะถ้ามีมากเกินไปคงจะไม่เรียกว่า Core และ Core Competency จะต้องสามารถใช้ได้กับทุกตำแหน่งทุกระดับขององค์การ

ศุภชัย ยาวะประภาส (2548) อธิบายว่า สมรรถนะหลักเป็นสมรรถนะที่ทุกคนในองค์กรต้องมีเพื่อที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้สำเร็จลุล่วงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน และโครงการต่าง ๆ ขององค์การ สมรรถนะหลักนี้จะผูกโยงเข้ากับสมรรถนะหลักขององค์กรเอง องค์กรแต่ละแห่งจะมีบุคลิกลักษณะที่เป็นเสมือนแก่น หรือหลักขององค์กร อาทิ ศาสนาพุทธธรรม อาจมีสมรรถนะหลักคือ สมรรถนะเรื่องการส่งเสริม และรักษาความยุติธรรม องค์กรของรัฐที่มีประชาชนมาติดต่อทุกวัน อาทิ รัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภคต่าง ๆ อาจเน้นสมรรถนะหลักในเรื่องการให้บริการอย่างรวดเร็ว มหาวิทยาลัยอาจมีสมรรถนะหลักคือ การรักษาและส่งเสริมคุณภาพวิชาการเป็นต้น สมรรถนะหลักขององค์กรจะถ่ายทอดลงไปสู่บุคลากรและกลายเป็นสมรรถนะที่บุคลากรทุกคนในองค์กรต้องมี

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้กำหนดสมรรถนะหลักให้เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่ง เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน จำแนกออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการ หน่วยงานกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์

พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

2. บริการที่ดีหมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของบุคคลในการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพหมายถึง ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้เพื่อส่งเสริม พัฒนา ศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

4. จริยธรรมหมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ขององค์การและประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพของตน อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์การและรัฐ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

5. ความร่วมแรงร่วมใจหมายถึง สมรรถนะที่เน้นความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์การ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มิใช่ในฐานะหัวหน้าทีม และความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(2553) ได้กำหนดสมรรถนะหลัก จำแนกออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

2. การบริการที่ดีหมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

3. การพัฒนาตนเองหมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

4. การทำงานเป็นทีมหมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

5. จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครูหมายถึง การประพฤติปฏิบัติตน ถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมให้มีระบบการพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง สถาบันพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีภารกิจสำคัญในการเป็นศูนย์กลางประสานงานการพัฒนา จัดทำนโยบาย แผนและแนวทางการพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นระบบสอดคล้องกับนโยบาย ภารกิจ หน้าที่และความต้องการของหน่วยงานต้นสังกัด โดยมุ่งให้เกิดผลการเปลี่ยนแปลงที่ตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ และต้องเกิดจากความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาต้องมีความหลากหลายรูปแบบ และให้เลือกตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล และยังสามารถกำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนา

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า สมรรถนะหลักหมายถึง กลุ่มพฤติกรรมในการทำงานที่เกิดจากความรู้ เจตคติแต่ละบุคคล อันจะเป็นปัจจัยที่สำคัญในการผลักดันตนให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ระบุไว้ดังนี้

หมวด 1 มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

ข้อ 5 ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพดังต่อไปนี้

(ก) มาตรฐานความรู้ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ ดังต่อไปนี้

(1) ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู

(2) การพัฒนาหลักสูตร

- (3) การจัดการเรียนรู้
- (4) จิตวิทยาสำหรับครู
- (5) การวัดและประเมินผลการศึกษา
- (6) การบริหารจัดการในห้องเรียน
- (7) การวิจัยทางการศึกษา
- (8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
- (9) ความเป็นครู

(ข) มาตรฐานประสพการณ์วิชาชีพ ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษา เป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังต่อไปนี้

- (1) การฝึกปฏิบัติการวิชาชีพระหว่างเรียน
- (2) การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

ข้อ 6 ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีมาตรฐานความรู้และประสพการณ์วิชาชีพ ดังต่อไปนี้

(ก) มาตรฐานความรู้ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ ดังต่อไปนี้

- (1) หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา
- (2) นโยบายและการวางแผนการศึกษา
- (3) การบริหารด้านวิชาการ
- (4) การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่
- (5) การบริหารงานบุคคล
- (6) การบริหารกิจการนักเรียน
- (7) การประกันคุณภาพการศึกษา
- (8) การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ
- (9) การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน
- (10) คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

นอกจากคุณวุฒิตามวรรคหนึ่งต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารสถานศึกษาที่คณะกรรมการคุรุสภารับรอง

(ข) มาตรฐานประสพการณ์วิชาชีพ ดังต่อไปนี้

- (1) มีประสพการณ์ด้านปฏิบัติการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี หรือ

(2) มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนและต้องมีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าหมวด หรือหัวหน้าสาย หรือหัวหน้างาน หรือตำแหน่งบริหารอื่น ๆ ในสถานศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

ข้อ 7 ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา ต้องมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ดังต่อไปนี้

(ก) มาตรฐานความรู้ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ ดังต่อไปนี้

- (1) หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา
- (2) นโยบายและการวางแผนการศึกษา
- (3) การบริหารจัดการการศึกษา
- (4) การบริหารทรัพยากร
- (5) การประกันคุณภาพการศึกษา
- (6) การนิเทศการศึกษา
- (7) การพัฒนาหลักสูตร
- (8) การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ
- (9) การวิจัยทางการศึกษา
- (10) คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารการศึกษา

นอกจากคุณวุฒิตามวรรคหนึ่ง ต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารการศึกษาที่คณะกรรมการคุรุสภารับรอง

(ข) มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ดังต่อไปนี้

- (1) มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าแปดปีหรือ
- (2) มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปีหรือ
- (3) มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารนอกสถานศึกษาที่ไม่ต่ำกว่าระดับกองหรือเทียบเท่ากองมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปีหรือ
- (4) มีประสบการณ์ในตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี หรือ
- (5) มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอน และมีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้บริหารนอกสถานศึกษา หรือบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงรวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบปี

ข้อ 8 ผู้ประกอบวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงต้องมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ตามที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด

ข้อ 9 สาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด

หมวด 2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน

ข้อ 10 ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

- (1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
- (2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
- (3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- (4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- (5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- (6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
- (7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- (8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- (9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- (10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
- (11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- (12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

ข้อ 11 ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

- (1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา
- (2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน

- (3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ
- (4) พัฒนาแผนงานขององค์การให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- (5) พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็น

ลำดับ

- (6) ปฏิบัติงานขององค์การโดยเน้นผลถาวร
- (7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ
- (8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

- (9) ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์
- (10) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- (11) เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ
- (12) สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

ข้อ 12 ผู้ประกอบวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด

หมวด 3 จรรยาบรรณของวิชาชีพ

ข้อ 13 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ และแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เรณู เชื้อสะอาด (บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การทำงานเป็นทีมด้านวิชาการของพนักงานครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า โดยภาพรวมพนักงานครูส่วนใหญ่ได้ทำงานเป็นทีมบ่อยครั้งในการไว้วางใจซึ่งกันและกัน การรับฟังความคิดเห็น การแก้ไขความขัดแย้ง และการตัดสินใจโดยฉันทามติ โดยบางครั้งที่พนักงานครูเกินครึ่งได้หาทางออกให้กับทีมงาน เมื่อเกิดความขัดแย้ง ตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญในการตัดสินใจคนหนึ่งในทีมงาน ยอมรับฟังคนที่ตนเองไม่คุ้นเคย และประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน

ฤกษ์ชัย ใจคำปิ่น (บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา อำเภอจอมทอง เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรมีการวางแผนใช้บุคลากรให้ได้ประโยชน์สูงสุด มีการใช้แผนปฏิบัติงานควบคู่กับการทำงานมีการประชุมชี้แจงแก่บุคลากรก่อนเริ่มการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้อย่างอิสระ มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรม ส่วนปัญหาที่พบคือ บุคลากรไม่เพียงพอ จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ไม่ได้วางแผนพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้า การจัดสวัสดิการมีน้อยและไม่ทั่วถึง และขาดการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ปัญหาคือ ควรเสนอข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ต้องการต่อหน่วยงานต้นสังกัด ควรจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ควรจัดสรรงบประมาณ

สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ ควรสร้างขวัญและกำลังใจตามโอกาสอันสมควร และควรมีการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้ล่วงหน้า

ทรงธรรม ทองประทุม (บทคัดย่อ) ได้ศึกษา สภาพและปัญหาการบริหารบุคลากรด้านการพัฒนา บุคลากรโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1 พบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1 โดยรวมถึงการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1 โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย 2) ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติ

ทัศนีย์ กงจักร (บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนอนุบาลไผ่แก้ว อำเภอสนักำแพง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ในการจัดประสบการณ์ ครูผู้สอนต้องการให้มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการจากวิทยากรที่มีประสบการณ์อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ควรจัดการศึกษาดูงานนอกสถานที่ในโรงเรียนที่มีการดำเนินงานจัดประสบการณ์ที่ประสบผลสำเร็จ จัดให้มีการนิเทศการสอนบ่อยครั้งขึ้น และให้การสนับสนุนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่วนการวิจัยในชั้นเรียน ครูผู้สอนต้องการที่จะเข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการจากวิทยากรที่มีประสบการณ์ เพื่อให้ตนเองมีความรู้และความเข้าใจอย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังต้องการให้ทางโรงเรียนมีหนังสือ ตำรา เกี่ยวกับการวิจัย ขณะที่การวัดและประเมินผลพัฒนาการเด็ก ครูผู้สอนต้องการเข้ารับการอบรม เพื่อจะได้เพิ่มพูนความรู้ และจะได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับผู้ที่เกี่ยวข้องการอบรม

นันทก ทองเกิด (บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า 1) ระดับความต้องการพัฒนาตนเอง

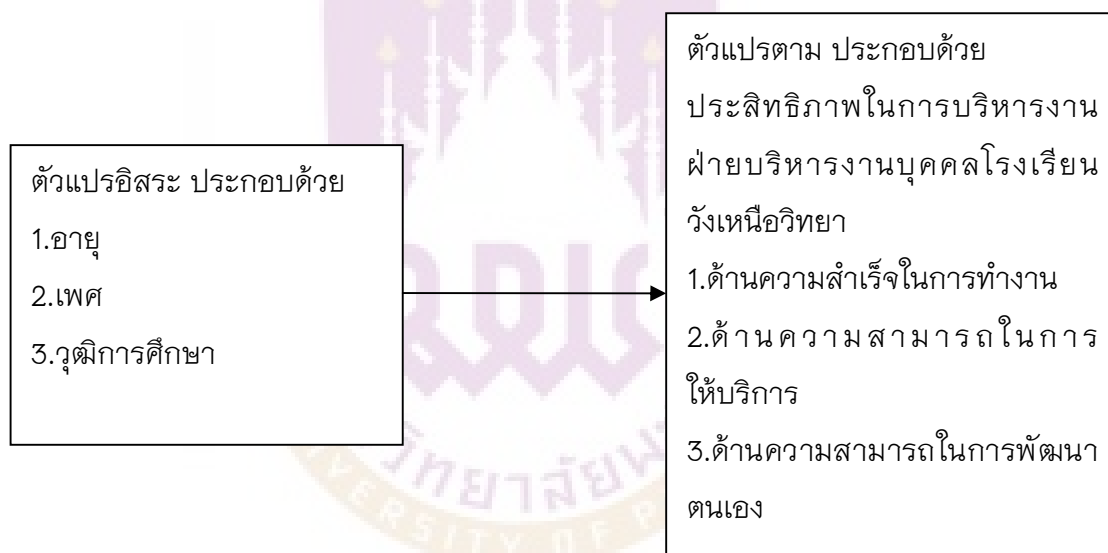
ของข้าราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านทุกด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน 2) ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ทุกตำแหน่ง และทุกช่วงประสบการณ์ ด้านการศึกษาต่อเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 3) ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ทุกตำแหน่ง และทุกช่วงประสบการณ์ ด้านการฝึกอบรมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 4) ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ทุกตำแหน่ง และทุกช่วงประสบการณ์ ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

มนทิพย์ทรงกิติไพศาล (บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า 1) ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทยมีประสิทธิผลในการบริหารระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.3163 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.3832 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทยได้แก่ 1. การสนับสนุนส่งเสริมส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญ 0.01 2. ระยะที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การประกันคุณภาพส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 3. ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน พฤติกรรมการสอน การดูแลช่วยเหลือนักเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 และทุกปัจจัยสามารถอธิบายร่วมกันได้ร้อยละ 63.80 3) โมเดลพหุปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทยได้แก่ ปัจจัยระดับเขตพื้นที่การศึกษา การสนับสนุนส่งเสริมของเขตพื้นที่การศึกษา ปัจจัยระดับสถานศึกษา การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การประกันคุณภาพ การศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร ปัจจัยระดับครู การดูแลช่วยเหลือนักเรียน พฤติกรรมการสอนของครู ตำแหน่งหน้าที่ของครู ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ

ชวนพิศ ลิทธิธาดา (บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล พบว่า 1) องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ 1. สมรรถนะด้านวิชาชีพ 2. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ 3. สมรรถนะด้านหน้าที่ 4. สมรรถนะด้านบุคลากร 5. สมรรถนะด้านการบังคับบัญชา 2) รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผลเป็นรูปแบบที่ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 องค์ประกอบที่มีความถูกต้องเหมาะสมเป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

กรอบแนวคิด

แนวทางการศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 มีขั้นตอนการศึกษาค้นคว้าดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

การศึกษาครั้งนี้มีประชากร ได้แก่ คณะครูและผู้บริหารโรงเรียนวังเหนือวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 90 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ คณะครูและผู้บริหารโรงเรียนวังเหนือวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 73 คน จากวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือ

ตอนที่ 1 ถ้ามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา อายุงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ

ตอนที่ 2 ถ้ามประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ซึ่งมี 3 ด้านคือ ความสำเร็จในการทำงาน ความสามารถในการให้บริการ และความสามารถในการพัฒนาตนเอง มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Type)

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือวัดประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคล โรงเรียนวังเหนือวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 มีลำดับขั้นตอนดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครื่องมือ

2.2 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคล สมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพของครู และบุคลากรทางการศึกษา

2.3 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างเครื่องมือประสิทธิภาพในการบริหารงาน ฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35

2.4 นำเครื่องมือประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียน วังเหนือวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 เสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ตรวจสอบความเหมาะสมของเครื่องมือ

2.5 นำเครื่องมือประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียน วังเหนือวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นคอนบราช อัลฟา (Conbach's alpha) ของเครื่องมือทั้งฉบับ และจำแนกรายข้อ ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น 0.83

2.6 ปรับปรุงเครื่องมือตามผลการหาสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นคอนบราช

2.7 นำเครื่องมือประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียน วังเหนือวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 เสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ตรวจสอบความเหมาะสมของเครื่องมือปรับปรุงเครื่องมืออีกครั้งหนึ่ง

2.8 นำเครื่องมือ ที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการดังนี้

1. สํารวจและเก็บข้อมูลโดยใช้เครื่องมือประสิทธิภาพในการบริหารงาน ฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณะครูและผู้บริหารโรงเรียนวังเหนือวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 73 คน

2. นำข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือการวิจัย เก็บรวบรวมเพื่อวิเคราะห์ ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ข้อมูลมาแล้ว จากนั้นผู้ศึกษาค้นคว้านำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ ไปวิเคราะห์โดยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ทางสังคมศาสตร์ และแปลความหมายเปรียบเทียบกับเกณฑ์

1. วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 เพื่อจัดหมวดหมู่ตามสถานภาพของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา อายุงาน โดยใช้การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ จากโปรแกรมสำเร็จรูป

2. วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากโปรแกรมสำเร็จรูป แล้วนำมาแปลความหมาย ตามเกณฑ์

4.21-5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพสูงที่สุด

3.41-4.20 หมายถึง มีประสิทธิภาพสูง

2.61-3.40 หมายถึง มีประสิทธิภาพปานกลาง

1.81-2.60 หมายถึง มีประสิทธิภาพพอใช้

3. เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม เพศ โดยใช้การทดสอบค่าที

4. เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม อายุงาน โดยใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว

5. เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม วุฒิการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการศึกษามีดังนี้

1. สถิติพื้นฐานสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2. การตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยประกอบด้วย การทดสอบค่าที (t-test) และสถิติทดสอบเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลข้อมูล เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคล โรงเรียนวังเหนือวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคล โรงเรียนวังเหนือวิทยา โดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคล โรงเรียนวังเหนือวิทยา ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น

1. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคล โรงเรียนวังเหนือวิทยา ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตาม เพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test)

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคล โรงเรียนวังเหนือวิทยา ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตาม อายุงาน โดยสถิติทดสอบเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova)

3. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคล โรงเรียนวังเหนือวิทยา ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตาม วุฒิการศึกษา โดยการทดสอบค่าที (t-test)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
1) ชาย	28	38.40
2) หญิง	45	61.60
รวม	149	100.00

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 73 คน เป็นเพศชายจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 และเป็นเพศหญิงจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 61.6

ตาราง 2 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
1) 1-5ปี	29	39.70
2) 6-10ปี	22	30.10
3) 11ปีขึ้นไป	22	30.10
รวม	73	100.0

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 73 คน มีอายุงาน 1-5 ปีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 มีอายุงาน 6-10 ปีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 30.10 และมีอายุงาน 11 ปีขึ้นไปจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 30.10

ตาราง 3 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1) ปริญญาตรี	53	72.60
2) ปริญญาโทขึ้นไป	20	27.40
รวม	73	100.0

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 73 คน มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 72.60 และมีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไปจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 27.40

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคล โรงเรียนวังเหนือวิทยา

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคล โรงเรียนวังเหนือวิทยา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสามารถในการให้บริการ และด้านความสามารถในการพัฒนาตนเอง

ประสิทธิภาพในการบริหารงาน ฝ่ายบริหารงานบุคคล		S.D.	ระดับ
1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.49	0.44	สูง
2) ด้านความสามารถในการให้บริการ	3.22	0.67	ปานกลาง
3) ด้านความสามารถในการพัฒนา ตนเอง	3.32	0.59	ปานกลาง
รวม	3.34	0.57	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า ความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.34) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49) รองลงมาคือ ความสามารถในการพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.32) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความสามารถในการให้บริการ (ค่าเฉลี่ย 3.22)

ตาราง 5 แสดงผลการศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคล
โรงเรียนวังเหนือวิทยา ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการบริหารงาน			
ฝ่ายบริหารงานบุคคลด้านความสำเร็จ ในการทำงาน		S.D.	ระดับ
1) มีการจัดสรร และจัดจ้างบุคลากร ในสำนักงานที่ขาดแคลน	3.26	0.82	ปานกลาง
2) มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน สำหรับครูและบุคลากร	3.71	0.79	สูง
3) มีการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับ หน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.42	0.82	สูง
4) ครูและบุคลากรปฏิบัติงาน สำเร็จ ลุล่วงตามแผนการดำเนินงาน โครงการต่างๆ	3.56	0.75	สูง
5) มีการจัดการนิเทศ และติดตามงาน อย่างเป็นระบบ	3.14	0.73	ปานกลาง
6) มีการจัดทำระบบและจัดทำ ระเบียบประวัติข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	3.70	0.62	สูง
7) มีการจัดทำบัญชีรายชื่อเกี่ยวกับ การเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์	3.62	0.66	สูง
8) มีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับวินัยและการลงโทษ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา	3.53	0.69	สูง
9) มีการสำรวจและดำเนินการขอรับ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและ บุคลากรทางการศึกษา	3.75	0.79	สูง

ตาราง 5 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการบริหารงาน			
ฝ่ายบริหารงานบุคคลด้านความสำเร็จ ในการทำงาน		S.D.	ระดับ
10) มีการนำผลการประเมินการ ปฏิบัติงานของครูและบุคลากรมาใช้ ในการวางแผน เพื่อพัฒนาครูและ บุคลากร อย่างต่อเนื่อง	3.21	0.75	ปานกลาง
รวม	3.49	0.44	สูง

จากตาราง 5 พบว่า ความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคล โรงเรียนวังเหนือวิทยา ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.49) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการสำรวจและดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา (ค่าเฉลี่ย 3.75) รองลงมาคือ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับครูและบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.71) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มีการจัดการนิเทศ และติดตามงานอย่างเป็นระบบ (ค่าเฉลี่ย 3.14)

ตาราง 6 แสดงผลการศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคล
โรงเรียนวังเหนือวิทยา ด้านความสามารถในการให้บริการ

ประสิทธิภาพในการบริหารงาน			
ฝ่ายบริหารงานบุคคลด้านความสามารถ ในการให้บริการ		S.D.	ระดับ
1) มีการสำรวจความต้องการ ทรัพยากรในการจัดการเรียนรู้ ของครูและบุคลากร	3.15	0.83	ปานกลาง
2) มีการจัดหาทรัพยากรในการ จัดการเรียนรู้ให้แก่ครูและบุคลากร	3.07	0.90	ปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการบริหารงาน			
ฝ่ายบริหารงานบุคคลด้านความสามารถ ในการให้บริการ		S.D.	ระดับ
3) มีการจัดเอกสารและแบบฟอร์ม ต่าง ๆ บริการครูและบุคลากร	3.45	0.81	สูง
4) มีการให้คำปรึกษาการเขียน รายงานการปฏิบัติงาน รายงาน วิชาการและโครงการต่าง ๆ	3.12	0.87	ปานกลาง
5) มีการให้ความรู้การจัดทำสื่อ ประกอบการจัดการเรียนการสอนแก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.97	0.89	ปานกลาง
6) มีการส่งเสริมกระบวนการ ให้บริการที่สร้างเสริมพัฒนาการด้าน สติปัญญาของผู้เรียน	3.27	0.75	ปานกลาง
7) มีการส่งเสริมกระบวนการ ให้บริการที่สร้างเสริมพัฒนาการด้าน ร่างกายของผู้เรียน	3.33	0.80	ปานกลาง
8) มีการส่งเสริมกระบวนการ ให้บริการที่สร้างเสริมพัฒนาการด้าน สังคม ลักษณะนิสัยและสุนทรียภาพ ของผู้เรียน	3.42	0.85	สูง
9) มีการส่งเสริมกระบวนการ ให้บริการที่สร้างเสริมความร่วมมือกับ ชุมชน เพื่อพัฒนาการของผู้เรียน	3.25	0.83	ปานกลาง
10) มีการจัดการประเมินผลการ ให้บริการของโรงเรียนเพื่อพัฒนา อย่างต่อเนื่อง	3.18	0.75	ปานกลาง
รวม	3.22	0.67	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า ความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคล โรงเรียนวังเหนือวิทยา ด้านความสามารถในการให้บริการโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.22) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการจัดเอกสารและแบบฟอร์มต่าง ๆ บริการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ค่าเฉลี่ย 3.45) รองลงมาคือ มีการส่งเสริมกระบวนการให้บริการที่สร้างเสริมพัฒนาการด้านสังคม ลักษณะนิสัยและสุนทรียภาพของผู้เรียน (ค่าเฉลี่ย 3.42) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มีการให้ความรู้การจัดทำสื่อประกอบการจัดการเรียนการสอนแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา (ค่าเฉลี่ย 2.97)

ตาราง 7 แสดงผลการศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคล
โรงเรียนวังเหนือวิทยา ด้านความสามารถในการพัฒนาตนเอง

ประสิทธิภาพในการบริหารงาน			
ฝ่ายบริหารงานบุคคลด้านความสามารถในการพัฒนาตนเอง		S.D.	ระดับ
1) มีการสำรวจจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง	3.22	0.87	ปานกลาง
2) มีการจัดการปัญหาจากการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	3.16	0.83	ปานกลาง
3) มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะในการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากร อย่างต่อเนื่อง	3.25	0.76	ปานกลาง
4) มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาสังคม ศาสนา วัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นและสิ่งแวดล้อมของครูและบุคลากร อย่างต่อเนื่อง	3.36	0.84	ปานกลาง
5) มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	3.89	0.72	สูง

ตาราง 7 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการบริหารงาน			
ฝ่ายบริหารงานบุคคลด้านความสามารถ ในการพัฒนาตนเอง		S.D.	ระดับ
6) มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการ รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม	3.21	0.91	ปานกลาง
7) มีการจัดการศึกษา ด้งานนอก สถานที่ให้แก่ ครูและบุคลากร อย่าง ต่อเนื่อง	3.14	0.95	ปานกลาง
8) มีการจัดการประเมินผลการจัด กิจกรรมต่างๆ อย่างเป็นระบบ	3.32	0.76	ปานกลาง
9) มีการนำผลการประเมินการจัด กิจกรรม มาใช้ในการวางแผนเพื่อ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	3.12	0.80	ปานกลาง
10) มีการเข้าร่วมอบรม สัมมนาหรือ ประชุมวิชาการ ตามหัวข้อที่ตนสนใจ	3.34	0.90	ปานกลาง
11) มีการเรียนรู้จากบุคลากรที่ ชำนาญกว่าตน	3.33	0.77	ปานกลาง
12) มีการให้เกียรติ ยกย่องชมเชยผู้อื่น ในโอกาสที่เหมาะสม	3.49	0.75	สูง
13) มีการสับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ใน การเป็นหัวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.33	0.73	ปานกลาง
รวม	3.32	0.59	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า ความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา ด้านความสามารถในการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.32) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (ค่าเฉลี่ย 3.89) รองลงมาคือ มีการให้เกียรติ ยกย่องชมเชยผู้อื่นในโอกาสที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.49) และข้อที่มีค่าเฉลี่ย

ต่ำที่สุดคือ มีการนำผลการประเมินการจัดกิจกรรมมาใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.12)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนวังเหนือวิทยา ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา

ตาราง 8 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคล โรงเรียนวังเหนือวิทยา จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคล	ชาย (n=28)		หญิง (n=45)		t	Sig. (2-tailed)
		S.D.		S.D.		
1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.55	0.45	3.45	0.43	0.92	0.36
2) ด้านความสามารถในการให้บริการ	3.26	0.78	3.20	0.61	0.35	0.73
3) ด้านความสามารถในการพัฒนาตนเอง	3.42	0.58	3.26	0.59	1.124	0.27
รวม	3.41	0.56	3.30	0.49	0.84	0.40

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา จำแนกตาม เพศ โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสามารถในการให้บริการ ด้านความสามารถในการพัฒนาตนเอง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 9 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคล
โรงเรียนวังเหนือวิทยา จำแนกตามอายุงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิภาพในการ บริหารงานฝ่าย บริหารงานบุคคล	1-5 ปี (n=29)		6-10 ปี (n=22)		11ปีขึ้นไป (n=22)		ระหว่างกลุ่ม	
	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.	F	Sig.		
1) ด้านความสำเร็จใน การทำงาน	3.53	0.47	3.41	0.36	3.52	0.47	0.54	0.58
2) ด้านความสามารถ ในการให้บริการ	3.34	0.70	3.23	0.69	3.06	0.62	1.08	0.35
3) ด้านความสามารถ ในการพัฒนาตนเอง	3.40	0.68	3.39	0.56	3.13	0.46	1.66	0.19
รวม	3.42	0.57	3.35	0.47	3.24	0.48	0.83	0.44

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร
สถานศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือ
วิทยา จำแนกตาม อายุงาน โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันและพิจารณา
รายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสามารถในการให้บริการ
ด้านความสามารถในการพัฒนาตนเอง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหาร
งานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและ
รายด้าน

ประสิทธิภาพในการ บริหารงานฝ่าย บริหารงานบุคคล	ปริญญาตรี (n=53)		ปริญญาโทขึ้นไป (n=20)		t	Sig. (2- tailed)
	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.		
1) ด้านความสำเร็จใน การทำงาน	3.58	0.41	3.26	0.42	2.98	0.00*
2) ด้านความสามารถ ในการให้บริการ	3.33	0.63	2.94	0.71	2.26	0.03*
3) ด้านความสามารถ ในการพัฒนาตนเอง	3.40	0.58	3.10	0.57	1.99	0.051
รวม	3.44	0.49	3.10	0.51	2.60	0.01*

หมายเหตุ : *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร
สถานศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือ
วิทยา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน และพิจารณา
รายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความสามารถในการให้บริการ มีความ
คิดเห็นแตกต่างกัน

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหาร
งานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความสำเร็จใน
การทำงาน

ประสิทธิภาพในการ บริหารงาน ฝ่ายบริหารงานบุคคลด้าน ความสำเร็จ ในการทำงาน	ปริญญาตรี (n=53)		ปริญญาโทขึ้นไป (n=20)		t	Sig. (2- tailed)
	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.		
1) มีการจัดสรร และจัด จ้างบุคลากรในส่วนงาน ที่ขาดแคลน	3.42	0.63	2.85	1.09	2.75	0.00*
2) มีการจัดทำคู่มือการ ปฏิบัติงานสำหรับครู และบุคลากร	3.74	0.78	3.65	0.81	0.41	0.68
3) มีการจัดบุคลากรให้ เหมาะสมกับหน้าที่ที่ รับผิดชอบ	3.47	0.75	3.30	0.98	0.80	0.42
4) ครูและบุคลากร ปฏิบัติงาน สำเร็จลุล่วง ตามแผนการดำเนินงาน โครงการต่าง ๆ	3.66	0.68	3.30	0.87	1.88	0.65
5) มีการจัดการนิเทศ และติดตามงานอย่าง เป็นระบบ	3.28	0.66	2.75	0.78	2.91	0.00*
6) มีการจัดทำระบบ และจัดทำระเบียบ ประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการ ศึกษา	3.79	0.53	3.45	0.75	2.17	0.03*

ตาราง 11 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการ บริหารงาน ฝ่ายบริหารงานบุคคล ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	ปริญญาตรี (n=53)		ปริญญาโทขึ้นไป (n=20)		t	Sig. (2- tailed)
	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.		
7) มีการจัดทำบัญชี รายชื่อเกี่ยวกับการ เสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์	3.72	0.60	3.35	0.75	2.17	0.03*
8) มีการเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับวินัยและการ ลงโทษ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการ ศึกษา	3.57	0.69	3.45	0.68	0.64	0.52
9) มีการสำรวจและ ดำเนินการขอรับ ใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพครูและ บุคลากรทางการ ศึกษา	3.77	0.78	3.70	0.87	0.35	0.72
10) มีการนำผลการ ประเมินการ ปฏิบัติงานของครูและ บุคลากรมาใช้ในการ วางแผน เพื่อพัฒนา ครูและบุคลากร	3.38	0.71	2.75	0.64	3.44	0.00*

หมายเหตุ : *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตาม วุฒิการศึกษา พิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ 1. มีการจัดสรร และจัดจ้างบุคลากรในส่วนงานที่ขาดแคลน 5. มีการจัดการนิเทศและติดตามงานอย่างเป็นระบบ 6. มีการจัดทำระบบและจัดทำระเบียบประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 7. มีการจัดทำบัญชีรายชื่อเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และ 10. มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรมาใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความสามารถในการให้บริการ

ประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลด้านความสามารถในการให้บริการ	ปริญญาตรี (n=53)		ปริญญาโทขึ้นไป (n=20)		t	Sig. (2-tailed)
	S.D.		S.D.			
1) มีการสำรวจความต้องการทรัพยากรในการจัดการเรียนรู้ของครูและบุคลากร	3.28	0.77	2.80	0.89	2.29	0.03*
2) มีการจัดหาทรัพยากรในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ครูและบุคลากร	3.21	0.81	2.70	1.03	2.19	0.03*
3) มีการจัดเอกสารและแบบฟอร์มต่างๆ บริการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.60	0.69	3.05	0.99	2.69	0.01*

ตาราง 12 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการ บริหารงาน ฝ่ายบริหารงานบุคคล ด้านความสามารถในการ ให้บริการ	ปริญญาตรี (n=53)		ปริญญาโทขึ้นไป (n=20)		t	Sig. (2- tailed)
	S.D.		S.D.			
4) มีการให้คำปรึกษา การเขียนรายงานการ ปฏิบัติงาน รายงาน วิชาการ และโครงการ ต่างๆ	3.26	0.90	2.75	0.64	2.72	0.01*
5) มีการให้ความรู้การ จัดทำสื่อประกอบการ จัดการเรียนการสอน แก่ครูและบุคลากร ทางการศึกษา	3.11	0.91	2.60	0.75	2.24	0.03*
6) มีการส่งเสริม กระบวนการให้บริการ ที่สร้างเสริม พัฒนาการด้าน สติปัญญาของผู้เรียน	3.30	0.75	3.20	0.77	0.52	0.61
7) มีการส่งเสริม กระบวนการให้บริการ ที่สร้างเสริม พัฒนาการด้าน ร่างกายของผู้เรียน	3.36	0.76	3.25	0.91	0.51	0.61

ตาราง 12 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการ บริหารงาน ฝ่ายบริหารงานบุคคล ด้านความสามารถในการ ให้บริการ	ปริญญาตรี (n=53)		ปริญญาโทขึ้นไป (n=20)		t	Sig. (2- tailed)
	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.		
9) มีการส่งเสริม กระบวนการให้บริการ ที่สร้างเสริมความ ร่วมมือกับชุมชนเพื่อ พัฒนาการของผู้เรียน	3.38	0.79	2.90	0.85	2.25	0.03*
10) มีการจัดการ ประเมินผลการ ให้บริการของโรงเรียน เพื่อพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง	3.30	0.72	2.85	0.75	2.36	0.02*

หมายเหตุ : *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา ด้านความสามารถในการให้บริการจำแนกตาม วุฒิการศึกษา พิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 1. มีการสำรวจความต้องการทรัพยากรในการจัดการเรียนรู้ของครูและบุคลากร 2. มีการจัดหาทรัพยากรในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ครูและบุคลากร 3. มีการจัดเอกสารและแบบฟอร์มต่าง ๆ บริการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4. มีการให้คำปรึกษาการเขียนรายงานการปฏิบัติงาน รายงานวิชาการและโครงการต่าง ๆ 5. มีการให้ความรู้การจัดทำสื่อประกอบการจัดการเรียนการสอนแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา 9. มีการส่งเสริมกระบวนการให้บริการที่สร้างเสริมความร่วมมือกับชุมชนเพื่อพัฒนาการของผู้เรียน 10. มีการจัดการประเมินผลการให้บริการของโรงเรียนเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหาร
งานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความสามารถ
ในการพัฒนาตนเอง

ประสิทธิภาพในการ บริหารงาน ฝ่ายบริหารงานบุคคล ด้านความสามารถในการ พัฒนาตนเอง	ปริญญาตรี (n=53)		ปริญญาโทขึ้นไป (n=20)		T	Sig. (2- tailed)
	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.		
1) มีการสำรวจจุดเด่น จุดด้อย ของตนเอง	3.34	0.89	2.90	0.72	1.96	0.054
2) มีการจัดการปัญหา จากการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบ	3.30	0.85	2.80	0.70	2.36	0.02*
3) มีการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมให้เกิดการ เรียนรู้ ทักษะในการ ทำงานร่วมกันของครู และบุคลากร อย่าง ต่อเนื่อง	3.42	0.75	2.80	0.62	3.29	0.00*
4) มีการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมความเป็น ผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาสังคม ศาสนา วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและ สิ่งแวดล้อมของครู และบุคลากร อย่าง ต่อเนื่อง	3.45	0.79	3.10	0.91	1.62	0.11

ตาราง 13 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการ บริหารงาน ฝ่ายบริหารงานบุคคล ด้านความสามารถในการ พัฒนาตนเอง	ปริญญาตรี (n=53)		ปริญญาโทขึ้นไป (n=20)		t	Sig. (2- tailed)
	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.		
5) มีการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริม ประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรง เป็นประมุข	3.81	0.65	4.10	0.85	-1.55	0.13
6) มีการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมการรักษา ผลประโยชน์ของ ส่วนรวม	3.30	0.89	2.95	0.95	1.48	0.14
7) มีการจัดการศึกษา ดูงานนอกสถานที่ ให้แก่ครูและบุคลากร อย่างต่อเนื่อง	3.19	0.79	3.00	1.29	0.60	0.55
8) มีการจัดการ ประเมินผลการจัด กิจกรรมต่างๆ อย่าง เป็นระบบ	3.42	0.75	3.05	0.76	1.86	0.07
9) มีการนำผลการ ประเมินการจัด กิจกรรม มาใช้ในการ วางแผน เพื่อพัฒนา อย่างต่อเนื่อง	3.25	0.78	2.80	0.77	2.18	0.03*

ตาราง 13 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการ บริหารงาน	ปริญญาตรี		ปริญญาโทขึ้นไป		T	Sig. (2- tailed)
	(n=53)		(n=20)			
ฝ่ายบริหารงานบุคคล	S.D.		S.D.			
ด้านความสามารถในการ พัฒนาตนเอง						
10) มีการเข้าร่วม อบรม สัมมนาหรือ ประชุมวิชาการ ตาม หัวข้อที่ตนสนใจ	3.49	0.77	2.95	1.01	2.36	0.02*
11) มีการเรียนรู้จาก บุคลากรที่ ชำนาญกว่าตน	3.43	0.72	3.05	0.83	1.95	0.06
12) มีการให้เกียรติ ยกย่องชมเชยผู้อื่นใน โอกาสที่เหมาะสม	3.51	0.75	3.45	0.76	0.301	0.76
13) มีการสับเปลี่ยน บทบาทหน้าที่ในการ เป็นหัวหน้าในการ ปฏิบัติงาน	3.32	0.75	3.35	0.67	-0.15	0.88

หมายเหตุ : *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคล โรงเรียนวังเหนือวิทยา ด้านความสามารถในการพัฒนาตนเอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา พิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ 2. มีการจัดการปัญหาจากการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ 3. มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทักษะในการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 9. มีการนำผลการประเมินการจัดกิจกรรมมาใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ 10. มีการเข้าร่วมอบรม สัมมนาหรือประชุมวิชาการตามหัวข้อที่ตนสนใจ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาในครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม เพศ อายุงาน และวุฒิการศึกษา

แหล่งข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้คือ โรงเรียนวังเหนือวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 73 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Type) สำหรับประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม เพศ อายุงาน และวุฒิการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ทางสังคมศาสตร์ซึ่งได้ค่าสถิติพื้นฐานสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และการตรวจสอบ สมมติฐานการวิจัยประกอบด้วย การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม เพศ อายุงาน และวุฒิการศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคล โรงเรียนวังเหนือวิทยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ความสามารถในการพัฒนาตนเอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความสามารถในการให้บริการ สามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการสำรวจและดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมาคือ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับครูและบุคลากร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มีการจัดการนิเทศ และติดตามงานอย่างเป็นระบบ

1.2 ด้านความสามารถในการให้บริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการจัดเอกสารและแบบฟอร์มต่าง ๆ บริการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมาคือ มีการส่งเสริมกระบวนการให้บริการที่สร้างเสริมพัฒนาการด้านสังคม ลักษณะนิสัยและสุนทรียภาพของผู้เรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มีการให้ความรู้การจัดทำสื่อประกอบการจัดการเรียนการสอนแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.3 ด้านความสามารถในการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รองลงมาคือ มีการให้เกียรติ ยกย่องชมเชยผู้อื่นในโอกาสที่เหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มีการนำผลการประเมินการจัดกิจกรรม มาใช้ในการวางแผน เพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตาม เพศ อายุงาน และวุฒิการศึกษาสรุปได้ดังนี้

2.1 ความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสามารถในการให้บริการ และด้านความสามารถในการพัฒนาตนเอง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 ความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา จำแนกตามอายุงาน โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง และพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสามารถในการให้บริการ และด้านความสามารถในการพัฒนาตนเอง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3 ความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม

พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน และพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความสามารถในการให้บริการ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน สามารถสรุปเป็นรายด้านได้ ดังนี้

2.3.1 ประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ประกอบด้วย 1. มีการจัดสรร และจัดจ้างบุคลากรในส่วนงานที่ขาดแคลน 5. มีการจัดการนิเทศและติดตามงานอย่างเป็นระบบ 6. มีการจัดทำระบบและจัดทำระเบียบประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 7. มีการจัดทำบัญชีรายชื่อเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และ 10. มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรมาใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2.3.2 ความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการให้บริการจำแนกตามวุฒิการศึกษา พิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ประกอบด้วย 1. มีการสำรวจความต้องการทรัพยากรในการจัดการเรียนรู้ของครูและบุคลากร 2. มีการจัดหาทรัพยากรในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ครูและบุคลากร 3. มีการจัดเอกสารและแบบฟอร์มต่าง ๆ บริการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4. มีการให้คำปรึกษาการเขียนรายงานการปฏิบัติงาน รายงานวิชาการและโครงการต่าง ๆ 5. มีการให้ความรู้การจัดทำสื่อประกอบการจัดการเรียนการสอนแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา 9. มีการส่งเสริมกระบวนการให้บริการที่สร้างเสริมความร่วมมือกับชุมชนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และ 10. มีการจัดการประเมินผลการให้บริการของโรงเรียนเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.3.3 ความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนาตนเอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา พิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ประกอบด้วย 2. มีการจัดการปัญหาจากการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ 3. มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทักษะในการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 9. มีการนำผลการประเมินการจัดกิจกรรมมาใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ 10. มีการเข้าร่วมอบรม สัมมนาหรือประชุมวิชาการตามหัวข้อที่ตนสนใจ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา มีประเด็นที่น่าสนใจและสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. ประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคล โรงเรียนวังเหนือวิทยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ มนทิพย์ ทรงกิติไพศาล (บทคัดย่อ) คือ การสนับสนุนส่งเสริม การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การดูแลช่วยเหลือนักเรียน ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา พิจารณารายด้านพบว่า

1.1 ด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูและผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น เป็นระบบเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีกระบวนการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือ ซึ่งสอดคล้องกับ เรณู เชื้อสะอาด (บทคัดย่อ) คือ การที่ครูและผู้บริหารทำงานเป็นทีมบ่อยครั้ง รวมถึงการรับฟังความคิดเห็น ทำให้เกิดการพัฒนาทั้งตัวบุคคลและภาระงานของโรงเรียน

1.2 ด้านความสามารถในการให้บริการอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการสำรวจความต้องการและการจัดหาทรัพยากรในการจัดการเรียนรู้แก่ครูและบุคลากร การให้ความรู้เรื่องการจัดทำเอกสารต่างๆ การวางแผนและนิเทศติดตามงานอย่างเป็นระบบ และกระบวนการให้บริการการประชุมและพัฒนาผู้เรียนยังไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับ ฤกษ์ชัย ใจคำปัน (บทคัดย่อ) คือ ควรมีการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า เพื่อให้เกิดความชัดเจนของขอบเขตการให้บริการด้านต่างๆ สร้างขวัญและกำลังใจตามโอกาสอันสมควร และควรจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ

1.3 ด้านความสามารถในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งขัดแย้งกับ ทรงธรรม ทองประทุม (บทคัดย่อ) คือ สภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดกิจกรรมส่งเสริมความเป็นผู้นำ การสับเปลี่ยนหน้าที่ การรักษาผลประโยชน์ส่วนร่วม และการนำผลการประเมินการจัดกิจกรรมใช้ในการวางแผนยังไม่ต่อเนื่อง แต่สอดคล้องกับฤกษ์ชัย ใจคำปัน (บทคัดย่อ) ทศนีย์ กงจักร (บทคัดย่อ) และ นัชกร ทองเกิด (บทคัดย่อ) คือ การขาดการวางแผนพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้า การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ การศึกษาดูงานนอกสถานที่และการฝึกอบรมการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการยังไม่เพียงพอ และควรจัดให้มีการนิเทศบ่อยครั้ง

2. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา จำแนกตาม เพศ อายุงาน และวุฒิการศึกษาพบว่า

2.1 ความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา จำแนกตามเพศ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูและผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายและเพศหญิงสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามแผนการปฏิบัติงาน ได้รับการส่งเสริมกระบวนการให้บริการด้านต่างๆ ได้รับการสนองความต้องการพัฒนาตนเองด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งขัดแย้งกับ ทรวงธรรม ทองประทุม (บทคัดย่อ) คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรโดยรวมแตกต่างกัน

2.2 ความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา จำแนกตามอายุงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุงานต่างกัน การปฏิบัติงานตามภาระงานของตนเองได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ สามารถปฏิบัติตามสมรรถนะ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพได้ทุกช่วงอายุงาน อย่างไรก็ตามไม่แตกต่างกัน

2.3 ความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกันทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโทขึ้นไป ผ่านการศึกษา ค้นคว้าเกี่ยวกับหลักการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบการณ์การประยุกต์ใช้ความรู้ต่างๆ มีความแตกต่างกัน จึงทำให้ความคิดเห็นแตกต่างกันต่อระดับของการจัดสรรและจัดจ้างบุคลากรในส่วนงานที่ขาดแคลน การจัดการนิเทศและติดตามงานอย่างเป็นระบบ การจัดทำระบบและจัดทำระเบียบประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดทำบัญชีรายชื่อเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การนำผลการประเมินมาใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาครูและบุคลากร การการสำรวจและจัดหาทรัพยากรในการจัดการเรียนรู้ การบริการเอกสารและแบบฟอร์มต่าง ๆ การเขียนรายงานการปฏิบัติงาน รายงานวิชาการ การให้ความรู้การจัดทำสื่อประกอบการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมกระบวนการให้บริการที่สร้างเสริมความร่วมมือกับชุมชนเพื่อพัฒนาการของผู้เรียน การประเมินผลการให้บริการ การสำรวจจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง การจัดกิจกรรมเพื่อ

ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทักษะในการทำงานร่วมกัน การเข้าร่วมอบรม สัมมนาหรือประชุม วิชาการ การเรียนรู้จากบุคลากรที่ชำนาญ ซึ่งสอดคล้องกับ ชวนพิศ สิทธิธาดา (บทคัดย่อ) คือ สมรรถนะด้านบุคลากรเป็นองค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ดังนั้นควรจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ สร้างขวัญและกำลังใจตามโอกาสอันสมควร และควรมีการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า เพื่อให้เกิดความชัดเจนของขอบเขตการให้บริการด้านต่าง ๆ ควรจัดการศึกษาตุนอกสถานที่ ควรจัดการฝึกอบรม การเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ ควรจัดให้มีการนิเทศการสอนบ่อยครั้ง ควรวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้ล่วงหน้า และควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ เพื่อตอบสนองความต้องการพัฒนาตนเองของครูและผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถานศึกษาควรพัฒนาครูและบุคลากร เพศชายและเพศหญิง อย่างต่อเนื่องและเท่าเทียมกัน
2. สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน รับการพัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและเท่าเทียมกัน
3. สถานศึกษาควรวางแผนพัฒนาครูและบุคลากร รวมถึงการมอบหมายหน้าที่ให้เหมาะสมกับวุฒิการศึกษาของครูและบุคลากร
4. สถานศึกษาควรส่งเสริมครูและบุคลากร ให้เข้าร่วมอบรม สัมมนาหรือประชุม วิชาการตามที่สนใจ
5. สถานศึกษาควรให้ครูและบุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็น วางแผนและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ
6. สถานศึกษาควรสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากร ตามโอกาสอันสมควร
7. สถานศึกษาควรจัดการนิเทศและติดตามงานอย่างเป็นระบบ และมีการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลตามสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน
2. ควรศึกษาแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลตามการเปิดเสรีทางการศึกษาของสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.
- กระทรวงศึกษาธิการ. มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา.
- กาญจนา วัฒมาญ. (2548). การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: ธนพรการพิมพ์.
- ชวนพิศ สิทธิธาดา. (2552). รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มี ประสิทธิภาพ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). มาตรฐาน Competency กันเถอะ. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2542). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทรงธรรม ทองประทุม. (2549). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรด้านการพัฒนา บุคลากร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- ทัศนีย์ กงจักร์. (2550). ความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนอนุบาลไม้แก้ว อำเภอสนักแพง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- ฉำรงค์ดี คงคาสวัสดิ์. (2549). เริ่มต้นอย่างไรเมื่อจะนำ Competency มาใช้ในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ส.สท.
- นัชกร ทองเกิด. (2549). ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช, นครศรีธรรมราช.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2543). การบริหารงานบุคคล(การจัดการทรัพยากรมนุษย์) (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). การเขียนรายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เรือนแก้ว.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- บุญชม ศรีสะอาด และ สุริทอง ศรีสะอาด. (2552). **การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สุวีริสาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริสาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **เทคนิคการเขียนเค้าโครงการวิจัย: แนวทางสู่ความสำเร็จ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยเนรมิตกิจอินเตอร์โปรเกรสซิฟ จำกัด.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). **ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคลากร** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภารดี อนันตนาวิ. (2551). **การบริหารบุคคลในสถานศึกษา**. ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี จำกัด.
- เรณู เชื้อสะอาด. (2552). **การทำงานเป็นทีมด้านวิชาการของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ฤกษ์ชัย ใจคำปัน. (2549). **ความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนอนุบาลไม้แก้วอำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- วิรัตน์ ผดุงชีพ. **คู่มือสมรรถนะทางการบริหาร สำหรับเตรียมสอบผู้บริหาร** (พิมพ์ครั้งที่ 1). เชียงใหม่: วี วี บุ๊คส์เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2548). **นโยบายสาธารณะ** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- สมาน รังสิโยกฤษณ์. (2544). **การบริหารงานบุคคล** (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.



แบบสอบถาม

เรื่อง

ประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35

คำชี้แจง

- 1.แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนวังเหนือวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35
 - 2.แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคล โรงเรียนวังเหนือวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35
 - 3.โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงหรือตามความคิดเห็นของท่านลงในช่องว่างที่กำหนด
 - 4.ผู้ศึกษาค้นคว้าจะใช้ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้เพื่อการศึกษาค้นคว้านี้เท่านั้น และจะนำเสนอในภาพรวม ไม่มีผลกระทบต่อการศึกษาปฏิบัติงานและสถานภาพทางราชการของท่านแต่ประการใด
- ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงที่ได้ตอบแบบสอบถาม

ดร.ชิต บัวจัน

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุงาน

1-5 ปี

6-10 ปี

11 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโทขึ้นไป

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคล โรงเรียนวังเหนือวิทยา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับระดับความคิดเห็น

ของท่าน ซึ่งมีให้เลือก 5 ระดับ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

สูงที่สุด

หมายถึง มีประสิทธิภาพสูงที่สุด

สูง

หมายถึง มีประสิทธิภาพสูง

ปานกลาง

หมายถึง มีประสิทธิภาพปานกลาง

พอใช้

หมายถึง มีประสิทธิภาพพอใช้

ต้องปรับปรุง

หมายถึง มีประสิทธิภาพต้องปรับปรุง

ประสิทธิภาพในการบริหารงาน ฝ่ายบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
	สูง ที่สุด	สูง	ปาน กลาง	พอใช้	ต้อง ปรับปรุง
ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1.มีการจัดสรร และจัดจ้างบุคลากรในส่วนงาน ที่ขาดแคลน					
2. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับครู และบุคลากร					
3.มีการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ รับผิดชอบ					
4.ครูและบุคลากรปฏิบัติงาน สำเร็จลุล่วงตาม แผนการดำเนินงานโครงการต่างๆ					

ประสิทธิภาพในการบริหารงาน ฝ่ายบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
	สูง ที่สุด	สูง	ปาน กลาง	พอใช้	ต้อง ปรับปรุง
5.มีการจัดการนิเทศ และติดตามงานอย่างเป็นระบบ					
6.มีการจัดทำระบบและจัดทำระเบียบประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
7.มีการจัดทำบัญชีรายชื่อเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์					
8.มีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและการลงโทษ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
9.มีการสำรวจและดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา					
10.มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรมาใช้ในการวางแผน เพื่อพัฒนาครูและบุคลากร อย่างต่อเนื่อง					
ความสามารถในการให้บริการ					
1.มีการสำรวจความต้องการทรัพยากรในการจัดการเรียนรู้ ของครูและบุคลากร					
2.มีการจัดหาทรัพยากรในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ครูและบุคลากร					
3.มีการจัดเอกสารและแบบฟอร์มต่างๆ บริการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
4.มีการให้คำปรึกษาการเขียนรายงานการปฏิบัติงาน รายงานวิชาการ และโครงการต่างๆ					
5.มีการให้ความรู้การจัดทำสื่อประกอบการจัดการเรียนการสอนแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา					

ประสิทธิภาพในการบริหารงาน ฝ่ายบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
	สูง ที่สุด	สูง	ปาน กลาง	พอใช้	ต้อง ปรับปรุง
6.มีการส่งเสริมกระบวนการให้บริการที่สร้าง เสริมพัฒนาการด้านสติปัญญาของผู้เรียน					
7.มีการส่งเสริมกระบวนการให้บริการที่สร้าง เสริมพัฒนาการด้านร่างกายของผู้เรียน					
8.มีการส่งเสริมกระบวนการให้บริการที่สร้าง เสริมพัฒนาการด้านสังคม ลักษณะนิสัยและ สุนทรียภาพของผู้เรียน					
9.มีการส่งเสริมกระบวนการให้บริการที่สร้าง เสริมความร่วมมือกับชุมชน เพื่อพัฒนาการของ ผู้เรียน					
10.มีการจัดการประเมินผลการให้บริการของ โรงเรียนเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
ความสามารถในการพัฒนาตนเอง					
1.มีการสำรวจจุดเด่น จุดด้อย ของตนเอง					
2.มีการจัดการปัญหาจากการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบ					
3.มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เกิดการ เรียนรู้ ทักษะในการทำงานร่วมกันของครูและ บุคลากร อย่างต่อเนื่อง					
4.มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเป็นผู้นำ ในการอนุรักษ์และพัฒนาสังคม ศาสนา วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและสิ่งแวดล้อม ของครูและบุคลากร อย่างต่อเนื่อง					
5.มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข					
6.มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการรักษา ผลประโยชน์ของส่วนรวม					

ประสิทธิภาพในการบริหารงาน ฝ่ายบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
	สูง ที่สุด	สูง	ปาน กลาง	พอใช้	ต้อง ปรับปรุง
7.มีการจัดการศึกษา ดูงานนอกสถานที่ให้แก่ ครูและบุคลากร อย่างต่อเนื่อง					
8.มีการจัดการประเมินผลการจัดกิจกรรม ต่างๆ อย่างเป็นระบบ					
9.มีการนำผลการประเมินการจัดกิจกรรม มา ใช้ในการวางแผน เพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
10.มีการเข้าร่วมอบรม สัมมนาหรือประชุม วิชาการ ตามหัวข้อที่ตนสนใจ					
11.มีการเรียนรู้งานจากบุคลากรที่ชำนาญ กว่าตน					
12.มีการให้เกียรติ ยกย่องชมเชยผู้อื่นในโอกาส ที่เหมาะสม					
13.มีการสับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ในการเป็น หัวหน้าในการปฏิบัติงาน					

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

ชื่อ นามสกุล	ครรรชิต บัวจัน
วัน เดือน ปี เกิด	22 เมษายน 2527
ที่อยู่ปัจจุบัน	110 หมู่ 5 ตำบลวังใต้ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง 52140
ที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวังเหนือวิทยา อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง 52140
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ครู อันดับ คศ.1
ประสบการณ์การทำงาน	
พ.ศ. 2551-ปัจจุบัน	รับราชการครู โรงเรียนวังเหนือวิทยา อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2550	วท.บ. (คณิตศาสตร์) มหาวิทยาลัยนเรศวร

