



การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2
The Personal Management of The Administrator Affected
to the Teacher Performance in Schools at Nakhon Pathom
Primary Educational Service Area Office 2

¹เกรียงไกร แก้วไพฑูรย์ ²ชัตติยา ดวงสำราญ

¹Kriengkrai kewphaitun ²Khattlya Duangsamran

¹²คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

¹²Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University

¹Corresponding Author, Email: Kriengkrai.supachai2533@gmail.com

Received November 15, 2023; Revised June 28, 2024; Accepted: June 29, 2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 3. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ได้มาจากตารางประมาณขนาดตัวอย่างของเครชี และมอร์แกน จากประชากรจำนวน 120 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนละ 1 คน หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนละ 1 คน และครูโรงเรียนละ 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นทั้งสิ้น 368 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ ระหว่าง 0.80 – 1.00 ดัชนีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.974 และ 0.981 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (= 4.46, S.D. = 0.50) 2. การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (= 4.44, S.D. = 0.50) 3. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ ด้านการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; การปฏิบัติงานของครู; สถานศึกษา



Abstract

The objectives of this article are to study 1. To study the personnel management of administrators under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office, District 2. 2. To study the performance of teachers in educational institutions under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office, District. 2 3. To study the personnel management of administrators that affects the performance of teachers in educational institutions under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office, District 2. The sample group is educational institutions under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office, District 2. 2 Derived from the sample size estimation table of Krejcie and Morgan from a population of 120 schools, resulting in a sample size of 92 schools, with 4 informants per school, consisting of one school director per school. Personnel: 1 head of human resource management for each school and 2 teachers for each school, totaling 368 informants. The tools used were a questionnaire (Questionnaire), a 5-level rating scale (Rating Scale), with a content validity index between 0.80. – 1.00 The confidence index is equal to 0.974 and 0.981. Statistics used in data analysis are frequency (Frequency), percentage (Percentage), arithmetic mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.) and multiple regression analysis. Stepwise Multiple Regression Analysis The research results found that 1. Personnel management of executives Under the jurisdiction of the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office, Area 2, the overall level is at a high level (= 4.46, S.D. = 0.50). 2. The performance of teachers in educational institutions. Under the jurisdiction of the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office, Area 2, overall, it was at a high level (= 4.44, S.D. = 0.50). 3. Personnel management of executives Operations regarding salary increases Performance evaluation in terms of promoting and honoring Regarding the change to a higher position, the transfer of teachers and educational personnel. Regarding the development of teachers and educational personnel, it affects the work of teachers in educational institutions under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2.

Keywords: Personnel Management; Teacher Performance; Educational Institution

บทนำ

การบริหารงานบุคคลมีปัญหาเกิดขึ้นได้เสมอ เพราะบุคคลเป็นสิ่งที่มีความคิดจิตใจ มีความต้องการมีความรู้สึกนึกคิด มีรัก โลภ โกรธ หลง อีกทั้งในปัจจุบันสถานศึกษาได้แบ่งเป็นหลายขนาด โดยใช้เกณฑ์จำนวนนักเรียนในการแบ่งขนาดสถานศึกษา ดังนั้นจึงมีปัจจัยในการบริหารและจัดการศึกษาหลายประการที่แต่ละสถานศึกษา ได้รับการจัดสรรแตกต่างกัน เช่น

งบประมาณ และบุคลากร เป็นต้นแต่ในขณะเดียวกัน สถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันต้องจัดการศึกษาให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายและตอบสนองต่อนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐานเหมือนกัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะหัวหน้าสถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ และบทบาทสำคัญในการบริหารงาน ความรับผิดชอบในฐานะผู้บังคับบัญชาสูงสุดในสถานศึกษา การวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดนโยบาย การจัดการศึกษานั้นจะมีประสิทธิภาพเพียงใด สอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของรัฐหรือไม่ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ รวมไปถึงความพยายามในการสรรหาคนที่ดีที่สุดในหน่วยงาน และการรักษาคนที่มีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุด (กลุ่มงานบริหารงานบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2, 2564)

ปัญหาทางด้านบุคลากรพบว่าบุคคลที่ได้รับการทำสัญญาจ้างเมื่อปฏิบัติงานไประยะหนึ่งขอลาออกในระหว่างสัญญาจ้าง เนื่องจากสอบแข่งขันได้และได้รับการบรรจุ แต่งตั้งเป็นข้าราชการทำให้ต้องการสรรหาใหม่ ปัญหาการขาดแคลนครูและสถานศึกษามีครูไม่ตรงตามวิชาเอกวิชาที่ต้องการร้อยละของบุคลากรในสังกัดที่พัฒนาตนเองผ่านระบบดิจิทัลเทคโนโลยีต่ำกว่าเกณฑ์ ครูขาดทักษะความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาตนเองในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลข้อสอบวัดการคิดขั้นสูง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ทำให้ผลงานไม่ผ่านเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดซึ่งปัญหาเหล่านี้ได้ส่งผลให้กระทบต่อการปฏิบัติงานของครูทำให้การปฏิบัติงานนั้นเป็นไปอย่างไม่เต็มที่หรือขาดประสิทธิภาพในการทำงาน (กลุ่มงานบริหารงานบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2, 2564)

จากรายงานสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ในปี 2562 พบว่าหน่วยงานในสังกัดมีคะแนนประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับพอใช้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระดับหนึ่งแต่ยังควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้ได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้ต่อไป โดยปัญหาหลักที่พบคือ 1) การสรรหา ทรัพยากรบุคคลขาดการให้ข้อมูลข่าวสารเรื่องตำแหน่งงานว่างที่ดีพอ หน่วยงานขาดโอกาสที่จะเลือกคนที่มีความสามารถสูงและเหมาะสมกับตำแหน่งจากภายนอก จนทำให้วัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมขององค์การมีลักษณะคงเดิมโดยไม่เปลี่ยนแปลงด้านการขาดการผสมผสานจากปัจจัยภายนอก 2) หน่วยงานยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาวิเคราะห์สภาพกำลังคนเพื่อการวางแผนงาน ด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบครบวงจร และจัดสรรงบประมาณสนับสนุนอย่างเหมาะสม 3) ผู้บริหารเป็นจำนวนมากยังให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการต่าง ๆ ที่เป็น ภาพรวมไม่มากนัก มักมุ่งไปที่การบรรจุ แต่งตั้งเป็นหลัก ทำให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานที่ไม่ได้รับการพัฒนาให้มีความก้าวหน้าไปเท่าที่ควร 4) ข้าราชการและบุคลากรอื่น ๆ มีความรู้สึกการก้าวหน้าในสายอาชีพ บำเหน็จความชอบหรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่พึงได้รับไม่ถูกพิจารณาและดำเนินการให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม และมีผลกระทบทำให้ข้าราชการและบุคลากร อื่น ๆ ขาดความเชื่อมั่นและไม่เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน 5) การฝึกอบรมและพัฒนาไม่ตอบสนองกลยุทธ์ของหน่วยงาน ปัญหาเรื่องการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมที่ผิดพลาดจาก



การได้ข้อมูลที่ผิดพลาดหรือไม่ตรงจุด ปัญหาในการดำเนินการฝึกอบรม เช่น การเลื่อนช่วงเวลา การฝึกอบรม เนื้อหาไม่ครอบคลุม ระยะเวลาในการฝึกอบรม และปัญหาเกี่ยวกับ นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาเกิดจากผู้บังคับบัญชาไม่เข้าใจนโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาของหน่วยงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2, 2562)

จากเหตุผลที่ได้กล่าวมาในข้างต้นเพื่อที่จะได้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียน และพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลตอบสนองนโยบายของรัฐได้อย่างดียิ่ง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2
2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2
3. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากร คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 จำนวน 120 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 จำนวน 92 โรงเรียน สุ่มโดยการเปิดตารางเครซี มอร์แกน (Krejcie and Morgan) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขั้นตอนดังนี้ 1. จำแนกโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ออกเป็น 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอนครชัยศรี อำเภอบางเลน อำเภอพุทธมณฑล และอำเภอสองพี่น้อง 2. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแต่ละอำเภอด้วยการเทียบบัญญัติไตรยางค์ โดยมีผู้ให้ข้อมูลประกอบไปด้วยบุคลากรของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 แต่ละสถานศึกษา ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน 2) หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล 1 คน 3) ครูผู้สอน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 368 คน โดยมีการแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

ขั้นตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ได้แก่ 1) ด้านการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) ด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและ

จริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 6) ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน และ7) ด้านการส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติใช้

ขั้นตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ 2) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 3) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 4) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ และ5) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ

ผลการศึกษา

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 (X_{tot})	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.35	0.56	มาก
2. ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.46	0.54	มาก
3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.46	0.57	มาก
4. ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.47	0.54	มาก
5. ด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.48	0.59	มาก
6. ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.53	0.54	มากที่สุด
7. ด้านการส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ	4.53	0.59	มากที่สุด
รวม	4.46	0.50	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า จากตารางที่ 4.2 พบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.50) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และมาก 5 ด้าน โดยค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.54) รองลงมา ได้แก่ ด้านการส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.59) ด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.59) ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.47$, S.D. 0.54) ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร



ทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.54) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.57) สำหรับด้านที่จัดอยู่ในอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.56)

ตารางที่ 2 การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

n=368)

การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 (Y_{tot})	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	4.49	0.56	มาก
2. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	4.49	0.56	มาก
3. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ	4.51	0.55	มากที่สุด
4. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	4.34	0.62	มาก
5. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ	4.38	0.58	มาก
รวม	4.44	0.50	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.50) และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และมาก 4 ด้านโดยค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.55) รองลงมา ได้แก่ ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.56) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.56) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.58) สำหรับด้านที่จัดอยู่ในอันดับสุดท้าย ได้แก่ ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.62)

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมดังนี้

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	75.823	5	15.165	292.097	.000
Residual	18.794	362	.052		
Total	94.617	367			



จากตารางที่ 3 พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) 0.895
 ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) 0.801
 ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) 0.799
 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) 0.227

ตารางที่ 4 ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกสมการ ดังนี้

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p
	คะแนนดิบ β	ค่ามาตรฐาน Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.434	.106		4.081**	.000
ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน (X_6)	.219	.044	.236	4.988**	.000
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (X_3)	.208	.042	.234	4.888**	.000
ด้านการส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ(X_7)	.158	.032	.184	4.906**	.000
ด้านการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (X_1)	.157	.039	.176	3.990**	.000
ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (X_4)	.154	.044	.165	3.522**	.000

ตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ ได้แก่ ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน (X_6) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (X_3) ด้านการส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ(X_7) ด้านการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (X_1) ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (X_4) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ 0.895 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ 0.801 หมายความว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน (X_6) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (X_3) ด้านการส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ(X_7) ด้านการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (X_1) ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (X_4) สามารถทำนายการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 80.1 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.227 ในลักษณะนี้แสดงว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน (X_6) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (X_3) ด้านการส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ(X_7) ด้านการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (X_1) ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (X_4) ส่งผล



ต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญของทุกหน่วยงาน เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนหรือสถานศึกษาต้องมีครูเป็นทรัพยากรบุคคลที่เป็นหลักในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียน (พิศาล สร้อยธรรมา, 2551, หน้า 50) หากผู้บริหารสามารถจัดการเกี่ยวกับเรื่องคนได้แล้ว ปัญหาอื่น ๆ แทบจะหมดไป ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ในปัจจุบันล้วนเป็นปัญหาที่เกิดจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ขาดประสิทธิภาพของผู้บริหาร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะช่วยแก้และลดปัญหาได้ (นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2550, หน้า 41 - 42) สอดคล้องกับเพชร กล้าหาญ (2552, หน้า 16) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรจะประสบความสำเร็จในการทำงาน มากน้อยเพียงใดนั้น สิ่งที่สำคัญคือการบริหารงานบุคคล ที่ซึ่งผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีความรู้ด้าน พฤติกรรมศาสตร์ รู้หลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ต้องเข้าใจธรรมชาติของคนและธรรมชาติของ งานมากขึ้น มีการวางแผนที่เหมาะสม มีการใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์ และความต้องการขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า ไม่ก่อให้เกิดปัญหาหรือความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งจะมาซึ่งผลประโยชน์ต่อองค์กร และผู้ปฏิบัติงานในองค์กร จากผลวิจัยการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 แสดงให้เห็นได้ชัดถึงความสามารถของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ว่ามีความสามารถในการบริหารงานบุคคลและช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดี ต่อองค์กรที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโตเพราะการบริหารงานบุคคลนั้น เป็นสื่อกลางในการประสานงานระหว่างแผนต่างๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติ เหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทำให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนาขึ้น อีกทั้งเป็นการช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารงานบุคคลดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพ สังคมโดยรวมมีความสุขความเข้าใจที่ดี (สารีนิษฐ์ ดอพอ, 2553, หน้า 19)) จึงมีความสอดคล้องกับชัยกร เสริมศรี (2558, หน้า 97 - 98) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัทแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของบุคลากรบริษัท แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ยังสอดคล้องกับ อลงกรณ์ งามกุล (2559, หน้า 105 - 108) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่าการดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต

5 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากแต่ไม่สอดคล้องกับฉันทพร คาวิน (2557, หน้า 112 - 114) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการ บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ามาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรม การปฏิบัติงาน และการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้ที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจะต้องปฏิบัติตามให้ดำเนินตามเกณฑ์ทั้ง 12 (มาตรฐานสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2558, หน้า 66) วิชาชีพทางการศึกษาที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการต่าง ๆ รวมทั้งการรับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชน และการบริหารการศึกษานอกสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนการสนับสนุนการศึกษาให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ (ราชกิจจานุเบกษา, 2556, หน้า 65) วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่สร้างคนเพื่อมาพัฒนาสังคมและประเทศ ครูคือกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) เมื่อหันมามองสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง โรคระบาด จะพบว่ามีเปลี่ยนแปลงอย่างมาก จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาครูและเตรียมครูที่จะเข้าสู่วิชาชีพให้มีสมรรถนะสูงขึ้น (ธนกร อินต๊ะสิน, 2563, หน้า 12) สอดคล้องกับชฎารัช ชัยชนะ (2553) ศึกษาเรื่อง “การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูสังกัดเทศบาลเมือง ตะกั่วป่า” ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูสังกัดเทศบาลเมือง ตะกั่วป่าในภาพรวมนั้นอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก สอดคล้องกับอุบล สีนุโร (2554) ศึกษาเรื่อง “การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดปทุมธานี” ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับขวัญชัย ปัจจัยตา (2555) ศึกษาเรื่อง “การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3” ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ ด้านการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

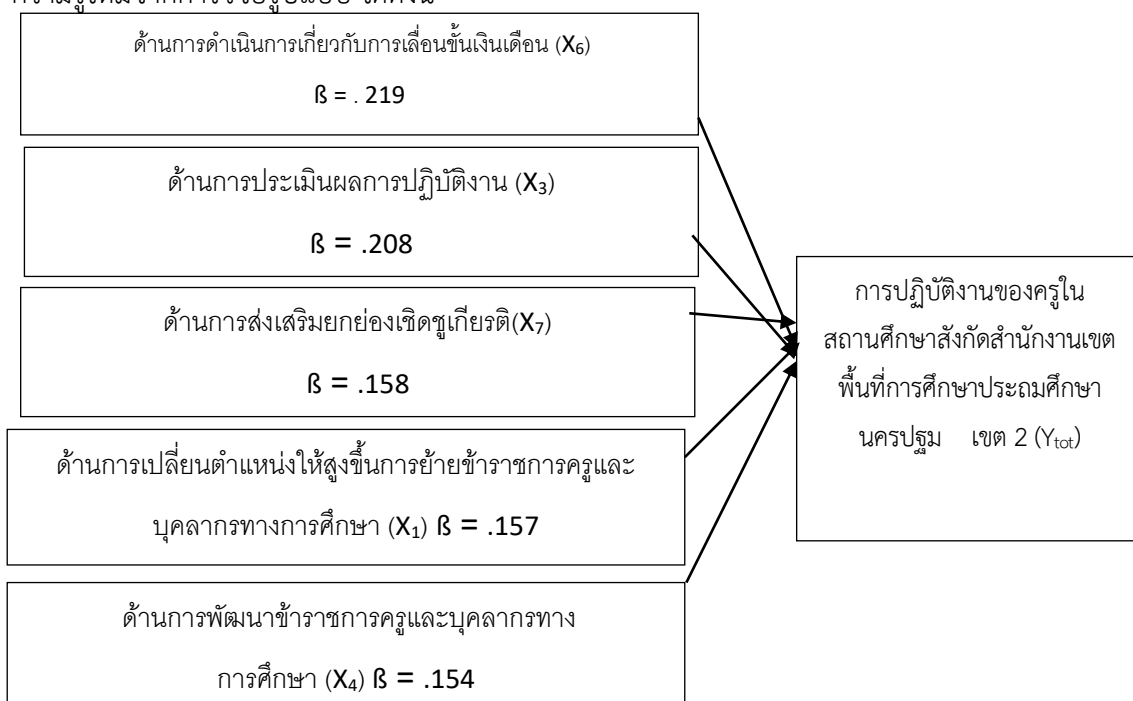


ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่สั่งให้ข้าราชการ/ พนักงาน ได้รับเงินเดือนในขั้นที่สูงขึ้น เพื่อตอบแทนความดี ความชอบที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติในรอบปีที่แล้วมา ผู้ใด ปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเป็นที่ น่าพอใจของทางราชการถือว่าผู้นั้นมีความชอบจะได้รับบำเหน็จความชอบซึ่งอาจเป็นค่าชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล หรือการได้ เลื่อนขั้นเงินเดือน ตามควรแก่กรณี ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงานผู้บริหารจัดทำระบบที่จัดทำขึ้นเพื่อประเมินคุณค่าในปฏิบัติงาน และสมรรถภาพในการ พัฒนาตนเองของแต่ละบุคคล ผ่านกระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่หลากหลายและมี ประสิทธิภาพ ให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการ ปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ด้านการส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในการ ปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนา มาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาโดยการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กำหนดหรือกรณีอื่นตามความเหมาะสม ด้านการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นการย้ายข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาผู้บริหารส่งเสริมให้ข้าราชการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา การขยับตำแหน่งจากเดิมไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีรวมทั้ง ภาระหน้าที่และความ รับผิดชอบที่มากขึ้นตามลำดับ เป็นการเลื่อนตำแหน่ง จะใช้ระดับ งานตามค่างานเป็นเครื่องมือในการ บอกถึงระดับของตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์กร และด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ที่ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นด้วยวิธีการที่ หลากหลาย เพื่อให้การปฏิบัติงานของตัวบุคลากรและกลุ่มคนในหน่วยงานดีขึ้น โดยสถานศึกษา ต้องวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนา จัดทำแผนพัฒนาดำเนินการพัฒนา สร้าง และพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับอรรถกฤษณ์ งามกุล (2559, หน้า 105 - 108) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่าการดำเนินการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับวนิดา เหลนปก (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของ โรงเรียน วัดราชภูรบำรุง (ไสวรราชภูรอุปถัมภ์)” ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนวัด ราชภูรบำรุง (ไสวรราชภูรอุปถัมภ์) พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับสาริณี เตอพอ (2553, หน้า 72-74) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การปฏิบัติงานตามกระบวนการ บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูใน สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา พบว่าการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู ใน สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา โดยรวมมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่สอดคล้องกับณัฐพร คาวิน (2557, หน้า 112 - 114) ได้ศึกษา

เรื่องการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการ บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 สามารถนำเสนอองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยรูปแบบ ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม

จากภาพที่ 1 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ ได้แก่ ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน (X₆) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (X₃) ด้านการส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ (X₇) ด้านการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (X₁) ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (X₄) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ 0.895 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ 0.801 หมายความว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน (X₆) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (X₃) ด้านการส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ (X₇) ด้านการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (X₁) ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (X₄) สามารถทำนายการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 80.1 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.227 ในลักษณะนี้แสดงว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน (X₆) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (X₃) ด้านการ



ส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ(X_7) ด้านการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (X_1) ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (X_4) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผู้วิจัยสามารถเขียนสมการพยากรณ์การถดถอยพหุคูณ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = .434 + .219 (X_6) + .208 (X_3) + .158 (X_7) + .157 (X_1) + .154 (X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = .236 (X_6) + .234 (X_3) + .184 (X_7) + .176 (X_1) + .165 (X_4)$$

สรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

บทสรุป

ผู้บริหารการสร้างคุณค่าของการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กรเพื่อให้บุคลากรในองค์กรนั้นเกิดการพัฒนาดตนเอง ในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพ แต่อย่างไรก็ตามการบริหารงานบุคคลนั้นจำเป็นต้องมีการเข้าถึง ความต้องการของบุคลากรเป็นหลักโดยเน้นในเรื่องของปัจจัยขั้นพื้นฐานที่บุคลากรในองค์กรนั้นควร ได้รับไม่ว่าจะเป็นความต้องการในเรื่องของสังคม ความก้าวหน้าทางการงาน ความมั่นคงในการใช้ชีวิต และรวมไปถึงอีกมากมาย ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นส่วนช่วยในการสร้างการพัฒนาบุคลากรในองค์กรได้ เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำข้อค้นพบของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเป็นข้อมูลประกอบ การพิจารณากำหนดนโยบายสู่การปฏิบัติ เพื่อบริหารจัดการให้กับสถานศึกษาต่อไป

2) สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปประเมินตนเองในประเด็นใดประเด็นหนึ่งที่มีปัญหา และสามารถนำข้อค้นพบไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยม

2) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยใช้ทฤษฎีที่ต่างกัน

3) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ในสังกัดต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง

- วลัยนุช สุกุลน้อย. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้สื่อการสอนตามความคิดเห็นของครูศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนจังหวัดนนทบุรี. ทุนอุดหนุนการวิจัยจากวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2553). การพัฒนาครูทั้งระบบตามยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง
(พ.ศ. 2552-2561). วันที่ 28-29 ธันวาคม 2553 ณ โรงแรมนครแพร่ทาวเวอร์ จังหวัดแพร่:
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2.
- ธนกร อินต๊ะสิน. (2563). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ CARES เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะความเป็น
ครูของนิสิตสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. ภาควิชาการ
จัดการเรียนรู้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรชาติ จันทรา. (2557). การศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอนากลาง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 2. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2558). การดำเนินงานการรับรองปริญญาและประกาศนียบัตรทางการ
ศึกษาเพื่อการประกอบวิชาชีพ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ สกสค.ลาดพร้าว.
- นิสา แหะหิม. (2560). การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสตูล. การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 9
The 9th Hatyai National and International Conference. 1039-1040.
- ชาญยุทธ ลีอนาม. (2556). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่าย
พัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี
เขต 2. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ภักวี พิศาคำ. (2555). สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจัดตั้งใหม่สังกัดองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต.. เชียงราย: มหาวิทยาลัยแม่
ฟ้าหลวง.
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการ
บริหารรูปแบบนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- ชรินทร์ จักรภพโยธิน. (2554). สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บุรีรัมย์:
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- นิภาดา พรหมเมือง. (2560). สภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). การขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคล
CLUSTERS ในปีงบประมาณ 2560 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
กรุงเทพมหานคร: ม.ป.พ