การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

A Study of Relationship between Human Resource Management and Effectiveness of Academic Management in the Schools under Sisaket Provincial Administrative Organization

นันทธิดา แก้วสมศรี[1] ประดิษฐ ศิลาบุตร[2] สุรศักดิ์ ศรีกระจ่าง[2] และประกาศิต อานุภาพแสนยากร[2]

โรงเรียนร่มโพธิ์วิทยา ตำบลขุนหาญ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ 33150[1]
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ[2]
E-mail: dejaimor@gmail.com
Received: March 3, 2021; Revised: March 20, 2021; Accepted: March 22, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 354คน โดยแบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 80 คน ครูผู้สอน จำนวน 274 คน ได้มาโดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามขนาดของโรงเรียนและแต่ละชั้นใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้วิจัยได้ทำวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ 6 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ 8 ด้าน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ 1) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานวิชาการ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

Abstract

This research aimed to study conditions of human resource management of the secondary schools under Sisaket Provincial Administrative Organization, effectiveness of academic management of the secondary schools under Sisaket Provincial Administrative

Organization, and relationship between human resource management and effectiveness of academic management of the secondary schools under Sisaket Provincial Administrative Organization. The samples used in this research consisted of 354 participants: 80 school administrators and 274 teachers. They were randomized by stratified sampling based on the schools' sizes, and each level was randomized by simple random sampling according to its proportion. The research instrument was a questionnaire. The statistics used were mean and standard deviation. The researchers analyzed to find the relationship by using Pearson's product moment correlation coefficient.

The research findings were found as follows.

1. The findings of the analysis of the opinions towards the human resource management conditions in the schools under Sisaket Provincial Administrative Organization in 6 aspects showed that the overall of the opinions towards the human resource management conditions in the schools under Sisaket Provincial Administrative Organization in 6 aspects was at a high level.

2. The findings of the analysis of the effectiveness of the academic management of the schools under Sisaket Provincial Administrative Organization in 8 aspects showed that the overall of the effectiveness of the academic management of the schools under Sisaket Provincial Administrative Organization in 8 aspects was at a high level.

3. The findings of the analysis of the relationship between the human resource management and the effectiveness of the academic management of the schools under Sisaket Provincial Administrative Organization showed that the human resource management and the effectiveness of the academic management of the schools under Sisaket Provincial Administrative Organization in the overall were related to each other with the statistical significance at the level of 0.01, at a high level, and in the positive relationship. The highest aspects of the relationship of the human resource management and the effectiveness of the academic management of the schools under Sisaket Provincial Administrative Organization were 1) disciplines and following the disciplines (X_6) and 2) school curricular development (Y_1).

Keywords: Relationship, Human Resource Management, Academic Management, Effectiveness of Academic Management

บทนำ

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ได้ส่งผลกระทบให้ประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษาของประเทศ เพื่อให้สามารถพัฒนาคนให้มีคุณภาพอย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคมที่กำลังเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยต้องการให้ประชากรของประเทศสามารถร่วมมือและแข่งขันกับประชาคมโลกอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม จึงได้มีการบังคับใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งเป็นกฎหมายการศึกษาฉบับแรกของไทยที่เป็นกรอบหลักในการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยมุ่งกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน ซึ่งมุ่งหวังจะได้เป็นการเพิ่มประสิทธิผลในการ

จัดการศึกษาและตอบสนองความต้องการของชุมชน ตามมาตราที่ 39 ที่ระบุว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2553)

กระทรวงศึกษาธิการเป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาของชาติ โดยมุ่งหวังเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายสู่ความเป็นเลิศ ในการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน ปฏิรูปกระบวนการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ เกิดการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้สมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาสื่อและเทคโนโลยีการเรียนรู้ที่เหมาะสมและการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เพียงพอเหมาะสม การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามศักยภาพของแต่ละบุคคลและพัฒนาสมอง ด้านยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียน สามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมองเน้นให้ ความสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยจะต้องอาศัย กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายเป็นเครื่องมือที่จะนำพาตนเองไปสู่เป้าหมายของหลักสูตร ดังนั้น ผู้สอนจึงจำเป็นต้องศึกษาทำความเข้าใจในกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้สามารถเลือกใช้ในการจัด กระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ 2551)

สำนักประสานและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ข้อเสนอการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น 2555) กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่เด็ก เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่นให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่จะเปลี่ยนแปลงไป อันสืบเนื่องมาจากการเข้าสู่ ประชาคมอาเซียนจึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อให้เด็ก เยาวชนและประชาชนในท้องถิ่นได้เรียนรู้ตลอดชีวิต (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 2555)

สถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีภารกิจการจัดการศึกษาท้องถิ่นในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาและวางรากฐานชีวิต การเตรียมความพร้อมของเด็กทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา อารมณ์ บุคลิกภาพและสังคมให้ผู้เรียนพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความสามารถขั้นพื้นฐาน รวมทั้งให้สามารถค้นพบความต้องการ ความสนใจความถนัดของตนเองด้านวิชาการวิชาชีพ ความสามารถในการประกอบการงานอาชีพและทักษะทางสังคม โดยให้ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรมและมีความสำนึกในความเป็นไทย (กระทรวงศึกษาธิการ 2546)

สถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้มีส่วนร่วมรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการจัดการศึกษา อันเป็นพื้นฐานการศึกษาทุกระดับ กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษาไว้ 4 งาน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งงานทั้ง 4 งาน เป็นกลไกสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาชาติที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษาที่แท้จริงเป็นการปฏิรูปการเรียนการสอนที่มีผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นหลัก ถือว่าผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษาทุกฝ่ายต้องทำงานประสานกันเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ การดำเนินการทุกอย่างจะต้องยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขเน้นไปที่ด้านกระบวนการการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตรงตามมาตรฐานที่กำหนด (นิภาพร เหล็กหลี 2559)

การบริหารบุคคลเป็นงานสำคัญอย่างหนึ่งขององค์การที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ในการปฏิบัติ ผู้บริหารทุกคนต้องเข้าไปเกี่ยวข้อง นับตั้งแต่ การสรรหา คัดเลือกปฐมนิเทศให้การอบรม หาวิธีจูงใจ และการกระตุ้น

การทำงาน รวมทั้งประเมินผลการปฏิบัติงานของหลักงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่า ผู้บริหารทุกคนต้องทำหน้าที่เป็น “ผู้บริหารงานบุคคล” ไปพร้อมกับการทำงานบริหารงานด้านอื่น ๆ ด้วย (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร และคณะ 2547)

การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักเนื่องจากการบริหารงานวิชาการเป็นงานใหญ่ที่สุดของระบบงานในสถานศึกษา เป็นงานช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาในทุก ๆ ด้าน เพราะงานวิชาการช่วยพัฒนาสติปัญญาความสำนึกของผู้เรียนส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มความสามารถเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดีมีความสามารถ มีความสุขตามมาตรฐานการศึกษาของชาติที่กำหนดไว้ (มยุรี สมใจ 2551)

ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องการให้เกิดกับสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนาเพื่อให้มีการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม จะก่อให้เกิดผลสำเร็จในการทำงานและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาจนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งหมด

จากแนวคิดดังกล่าวชี้ให้เห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคล และการบริหารงานวิชาการมีความสำคัญในการบริหารงานภายในสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง หากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล เพราะการดำเนินงานทุกอย่างของโรงเรียนต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพ นำไปสู่การพัฒนาเป้าหมายหลักของโรงเรียน คือการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและเกิดการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรในสถานศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ศรีสะเกษ เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารงานวิชาการและบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 1,039 คน จาก 39 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 80 คน และครู จำนวน 959 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970) ได้ตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 354 คน จากนั้นกำหนดจำนวนของตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ใช้สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random

Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 25 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 40 คน โรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 15 คน รวมจำนวนผู้บริหารที่เป็นตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 80 คน และกลุ่มตัวอย่าง ครู ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน ประกอบด้วยครูโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 115 คน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 119 คน โรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 40 คน รวมจำนวนครูที่เป็นตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 274 คน และตัวอย่างที่เป็นครูและผู้บริหารใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนที่กำหนดไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย การวางแผนบุคลากร การคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินบุคลากร การให้ผลตอบแทน วินัยและการรักษาวินัย ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 25 ข้อ และทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของข้อคำถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ซึ่งได้ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.952

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา และการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 48 ข้อ และทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของข้อคำถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ซึ่งได้ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.996

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งในโรงเรียน ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา/การปฏิบัติงานฝ่ายบริหารงานบุคคล วุฒิการศึกษาสูงสุด และบทบาทเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 354 คน คิดเป็น ร้อยละ 100 ผู้ตอบแบบสอบถามวิจัย จำแนกตามเพศ เพศชาย จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 38.42 เพศหญิง จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 61.58 จำแนกตามอายุ อายุ 21 – 30 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.35 อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 25.14 อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 44.63 อายุ 51 – 60 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 22.88 จำแนกตามตำแหน่ง ในโรงเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 10.45 รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 12.15 ครู จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 77.40 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา/การปฏิบัติงานฝ่ายบริหารงานบุคคลมีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 199 คน

คิดเป็นร้อยละ 56.22 มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 29.94 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 13.84 จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด วุฒิปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.85 วุฒิปริญญาโท จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 61.30 วุฒิปริญญาตรี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 37.85 จำแนกตามบทบาทเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 10.45 รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 12.15 หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.89 ครูฝ่ายบริหารงานบุคคล จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 45.20 และอื่น ๆ จำนวน 79 คน คิดเป็น ร้อยละ 22.32

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ โดยรวม ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวม

รายการ	ระดับการบริหารงานบุคคล		
	$\overline{X}$	S	แปลผล
1. การวางแผนบุคลากร	3.92	0.58	มาก
2. การคัดเลือกบุคลากร	3.93	0.63	มาก
3. การพัฒนาบุคลากร	3.99	0.57	มาก
4. การประเมินบุคลากร	3.89	0.61	มาก
5. การให้ผลตอบแทน	3.94	0.64	มาก
6. วินัยและการรักษาวินัย	3.89	0.62	มาก
เฉลี่ย	**3.93**	**0.61**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 3.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการพัฒนาบุคคลากร ($\overline{X}$ = 3.99) มีระดับการบริหารงานบุคคลสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการให้ผลตอบแทน ($\overline{X}$ = 3.94) และวินัยและการรักษาวินัย ($\overline{X}$ = 3.89) มีระดับการบริหารงานบุคคลต่ำที่สุด

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษโดยรวม ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวม

รายการ	ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ		
	$\overline{X}$	S	แปลผล
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.90	0.59	มาก
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.02	0.44	มาก
3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน	3.96	0.43	มาก
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา	3.95	0.62	มาก
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.95	0.53	มาก
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้	4.08	0.43	มาก
7. การนิเทศการศึกษา	3.91	0.59	มาก
8. การพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	3.94	0.58	มาก
เฉลี่ย	**3.96**	**0.53**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.96) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.08) มีระดับประสิทธิผลสูงที่สุด รองลงมา คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.02) และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 3.90) มีระดับประสิทธิผลต่ำที่สุด

4. ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 4 ตารางแสดงระดับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_{tot}
X_1	0.270**	0.339**	0.152**	0.318**	0.692**	0.239**	0.197**	0.278**	0.468**
X_2	0.501**	0.567**	0.826**	0.282**	0.169**	0.153**	0.955**	0.345**	0.709**
X_3	0.740**	0.733**	0.518**	0.337**	0.142**	0.293**	0.595**	0.539**	0.731**
X_4	0.401**	0.403**	0.268**	0.723**	0.287*	0.309**	0.346**	0.319**	0.585**
X_5	0.511**	0.558**	0.815**	0.277**	0.169**	0.171**	0.939**	0.349**	0.707**
X_6	0.970**	0.572**	0.373**	0.316**	0.163**	0.321**	0.476**	0.174**	0.746**
X_{tot}	0.774**	0.705**	0.564**	0.486**	0.387**	0.410**	0.649*	0.645**	0.870**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคล (X_{tot}) กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา (Y_{tot}) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับสูง (r_{xy}= 0.870) เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ของการบริหารงานบุคคล (X_{tot}) กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา แต่ละด้าน (Y) พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับสูง 1 ด้าน คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1) (r_{xy}= 0.774) มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_2) (r_{xy}= 0.705) รองลงมา คือ การนิเทศการศึกษา ($Y_{7)}$ (r_{xy}= 0.649) การพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y_8) (r_{xy}= 0.645) การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน (Y_3) (r_{xy}= 0.564) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา (Y_4) (r_{xy}= 0.486) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (Y_6) (r_{xy}= 0.410) และการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Y_5)(r_{xy}= 0.387)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคคลากร มีระดับการตัดสินใจสูงที่สุด รองลงมา คือ การบริหารงานบุคคลด้านการให้ผลตอบแทน และการบริหารบุคคลด้านวินัย และการรักษาวินัย มีระดับการตัดสินใจต่ำที่สุด

2. ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ พบว่าระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มีระดับประสิทธิผลสูงที่สุด รองลงมา คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีระดับประสิทธิผลต่ำที่สุด

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยในครั้งนี้มีประเด็นที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อทราบสภาพที่แท้จริง สามารถนำไปพัฒนาและประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการทำงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลและการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ โดยนำประเด็นมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับการบริหารงานบุคคลจากมากสุดไปน้อยสุด ดังนี้ การบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคคลากร ด้านการให้ผลตอบแทน ด้านการคัดเลือกบุคลากร ด้านการวางแผนบุคลากร และด้านวินัยและการรักษาวินัย

จากการพิจารณาผลการวิจัยรายด้าน การที่ได้ข้อสรุปเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ มีกระบวนการทำงาน และปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบในสถานศึกษา และมีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร พรมแก้วพันธ์ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหาร

งานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แต่ละด้านอยู่ ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจภรณ์ ผินสู่ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง รองลงมา คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการออกจากราชการ

2. ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย การที่ได้ข้อสรุปเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก 1) สถานศึกษามีครูและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ 2) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ดี มีทักษะในการบริหารงาน มีการวางแผนกลยุทธ์ที่ดี มีการปฏิบัติตามแผนที่เป็นระบบ มีทักษะในการแก้ปัญหา 3) ครูและบุคลากรมีความตั้งใจในการพัฒนางานด้านวิชาการ เพื่อมุ่งพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ มีทักษะในการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพรรณ ตู้จินดา (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนวัดปทุมวนารามโดยใช้อรพรรณโมเดล ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยใช้อรพรรณโมเดลภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาภาษาไทยรองลงมาคือ กลุ่มสาระการเรียนรู้ วิชาวิทยาศาสตร์ และกลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาพลศึกษา ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพรณ์ พิลาดรัมย์ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร เหล็กหลี (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตัวแปรที่ส่งผลพบว่า ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ คือ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผลและการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายได้ ร้อยละ 54.3 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสันต์ รอดย้อยและพรเทพ รู้แผน (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากการบริหารงานบุคคลทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการคัดเลือกบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินบุคลากร ด้านการให้ผลตอบแทน และด้านวินัยและการรักษาวินัย

สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจภรณ์ ผินสู่ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหาร

งานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสันต์ รอดย้อยและพรเทพ รู้แผน (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพการบริหารงานวิชาการ กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนาการศึกษา รองลงมา คือความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านความสามารถทางวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Padgett (1991) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษา การบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับภารกิจการบริหารบุคลากร โดยตั้งสมมติฐานว่า ขนาดโรงเรียนในรัฐจอร์เจีย มีความสัมพันธ์กับการบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนด้านการเลือกสรรการมอบหมายงานและการประเมินบุคลากรอย่างเห็นได้ชัด และโครงการขององค์การมี ความสัมพันธ์กับการบังคับบัญชาภารกิจการบริหารบุคลากรอย่างเห็นได้ชัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Taylor (1987) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลของโรงเรียนในทรินิแดดและโทเบโกตามแนวคิดของพาร์สัน (Parsons) โดยทำการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ด้าน คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยน ผลผลิตของโรงเรียน ความกลมเกลียว และแรงจูงใจ จากผลการศึกษาพบว่า ขนาดของโรงเรียนและการบริหารแบบศูนย์รวมอำนาจมีความสัมพันธ์กันสูง แต่เป็นปัจจัยที่ส่งผลในทางลบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในขณะที่ความเป็นทางการของโครงสร้างการบริหารและกระบวนการที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมต่าง ๆ จะเป็นตัวทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dondero (1993) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการโรงเรียนที่อาศัยโรงเรียนเป็นพื้นฐาน ระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู ประสิทธิผลของโรงเรียนและความพึงพอใจในผลการศึกษา พบว่า การจัดการของโรงเรียนที่อาศัยโรงเรียนเป็นพื้นฐานมีการจัดการในโรงเรียนตามข้อเสนอแนะของครูผู้ร่วมงาน โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและ การกำหนดกฎระเบียบในการปกครองตนเอง จะพบว่าผู้ที่ได้รับผิดชอบและให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันจะมีความสุขมรอบคอบ โรงเรียนมีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนั้นการที่ครูได้มีโอกาสในการก็ตัดสินใจพบว่ามีความสัมพันธ์ในด้านบวกกับขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัย มีความสำนึกในหน้าที่ มีความรับผิดชอบ มีความรักศักดิ์ศรี มีความร่วมมือร่วมใจเป็นปัจจัยที่จะทำให้มีความสามัคคีกลมเกลียว ปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน

2. สถานศึกษาควรมีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรการจัดการศึกษาที่มีความสอดคล้องต่อสภาพสังคมชุมชน ความถนัดและความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองตลอดจนชุมชนในท้องถิ่นนั้น

3. ควรมีการอบรมให้ความรู้ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในเชิงบวก เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพจึงควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคลและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีโดยได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ผศ. ดร.ประดิษฐ ศิลาบุตร ประธานกรรมการที่ปรึกษา ผศ.ดร.สุรศักดิ์ ศรีกระจ่าง และ รศ.ดร.ประกาศิต อานุภาพแสนยากร กรรมการที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำปรึกษา รวมทั้งให้แนวทางในการศึกษาค้นคว้า รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ช่วยตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่ให้ความช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอกราบอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553.** กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี, 2553.

นิภาพร เหล็กหลี. **การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2559.

เบญจภรณ์ ผินสู่. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 2558.

มยุรี สมใจ. **การบริหารงานวิชาการสู่เกณฑ์มาตรฐานการศึกษาของชาติกลุ่มโรงเรียนปง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.

วราพร พรมแก้วพันธ์. **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอมายอสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 2556.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร และคณะ. **การแสวงหาและแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพกรณีผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น, 2547.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. **พระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ.** กรุงเทพฯ: ครุสภาลาดพร้าว, 2546.

————. **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2551.** กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ, 2551.

————. **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2551.

สุภาพรณ์ พิลาดรัมย์. “การศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา,” **วารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.** 9, 1 (ตุลาคม 2557 – มีนาคม 2558): 41-49.

ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, กรม. **คู่มือหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.** กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด, 2555.

เสกสันต์ รอดย้อย และพรเทพ รู้แผน. “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1,” **วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า.** 4, 3 (3 กันยายน 2560): 25-32.

อรพรรณ ตู้จินดา. “ประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนวัดปทุมวนารามโดยใช้อรพรรณโมเดล,” **วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย.** 7, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2558): 46.

Dondero, Grace M. “School-based Management, Teacher’Decisional Participation Level, School Effectiveness,and Job Satisfaction,” **Dissertation Abstracts International.** 54 (1993): 1647-A.

Krejcie, R.V. and D.W. Morgan. “Determining Sample Size For Research Activities,” **Educational And Psychological Measurement.** 30 (1970): 607-610.

Taylor, M. C. The need for self-esteem. In H. Yusa and M. B. Walse (Eds.). **Human Needs 2 and the Nursing Processs.** Norwalk: Appleton Century-Crofts, 1987.