

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการ
โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช
Modern Human Resource Management Affecting Private School Academic
Efficiency Under the Office of Education Nakhon Si Thammarat Province

¹จารียา ขุนณรงค์ และ ²สุพจน์ แสงเงิน

¹Jareeya Koonnarong and ²Suphot SaengNgoen

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, สถาบันรัชต์ภาคย์

Master of Education Program in Educational Administration, Rajapark Institute, Thailand

E-mail: Supot.97@hotmail.com

Received March 24, 2023; Revised June 21, 2023; Accepted June 25, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคใหม่ ประสิทธิภาพงานวิชาการ และศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 227 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจากการเลือกแบบเจาะจง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ ด้วยวิธีแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด และประสิทธิภาพงานวิชาการตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ด้านการออกจากงาน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่; ประสิทธิภาพงานวิชาการ; การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่

Abstract

The objectives of this study were to study human resource management in the modern era, academic efficiency, and modern human resource management that affects educational efficiency in private schools under the office of education in Nakhon Si Thammarat province. The samples used in this research were private school teachers under the office of education in Nakhon Si Thammarat province. The sample group used in this study was 227 people. The random sampling method was used for the specific selection. The data was collected using a questionnaire. The confidence value was 0.92. Data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation—the hypothesis testing statistics—including multiple regression analysis with a stepwise method.

The results showed that the average modern human resources of private school teachers under the office of education in Nakhon Si Thammarat province's opinions were high. Moreover, when considering each aspect, it was found that discipline and discipline maintenance have the highest mean at the highest level. Regarding academic efficiency, according to private school teachers under the office of education in Nakhon Si Thammarat province's opinions, the average was high. When considering each side, it was found that the development of the learning process has the highest mean at the highest level. The results of the hypothesis testing found that the new era of human resource management involves termination, nomination, and appointment. Furthermore, planning the workforce and positioning affect academic efficiency in private schools under the office of education in Nakhon Si Thammarat province is statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Modern human resource management; Academic Performance; Modern human resource management

บทนำ

การศึกษาขั้นพื้นฐานถือเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคคลเพื่อการดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในสังคม การศึกษาถือเป็นเงื่อนไขจำเป็นที่รัฐต้องดูแลประชาชน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 5 มาตรา 37 และมาตรา 38 ได้กำหนดการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยกำหนดให้แต่ละเขตพื้นที่การศึกษา มีคณะกรรมการเขตพื้นที่ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแล จัดตั้ง ยุบรวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน รวมทั้งส่งเสริมองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุนจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ รวมทั้งสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลกในปัจจุบันและอนาคต ที่มุ่งสู่ยุคของข้อมูลข่าวสารมากขึ้น (Information society) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยภาวะผู้นำที่สามารถปรับเปลี่ยนทิศทางการบริหาร และวัฒนธรรมการทำงานให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง ดังคำกล่าวตามทฤษฎีวิวัฒนาการของ ชาร์ลส์ ดาร์วิน ที่ว่า “ผู้ที่อยู่รอดมิใช่เป็นสายพันธุ์ที่แข็งแกร่งที่สุด หรือฉลาดที่สุด แต่ต้องเป็นผู้ที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีที่สุด” ดังนั้น ในการดำเนินงานการวางแผนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานดังกล่าวข้างต้น ให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านการวางแผนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำเป็นต้องมีทักษะในด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลเพื่อโน้มน้าว จูงใจ คนหรือกลุ่มคน เพื่อกระตุ้น หรือสร้างความพึงพอใจ ให้เกิดความพยายามร่วมกันในการทำงาน และให้รับรู้ว่าจะอะไรคือความสำคัญในองค์กร หรือเพื่อกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ที่มีผลต่อการตัดสินใจ และเป้าหมายให้ภาพความเป็นจริงแก่ผู้อื่น ช่วยให้เห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายขององค์กรได้อย่างชัดเจน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก (Yukl, 2006)

เครื่องมือที่สำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ คือการศึกษา ถือว่าเป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนของชาติให้มีคุณภาพ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขในการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีระดับโลก ภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ภูมิภาคและของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ โดย

ประเทศไทย มีจุดเน้นในการขับเคลื่อนเดิมเต็มเต็มวิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี รวมถึงการวิจัยเพื่อเป็นแรงผลักดันให้ประชากรสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารและแหล่งเรียนรู้ที่ไร้ขีดจำกัด สามารถพัฒนาองค์ความรู้ และสร้างปัญญาที่เพิ่มขึ้น

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง และในมาตรา 40 กำหนดให้มีกรรมการสถานศึกษาทำหน้าที่ กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการ และเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษา

การที่จะพัฒนาประเทศไทย ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ให้เกิดขึ้นในอนาคตนั้น จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอ ในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาทั้งในระยะกลางและระยะยาว โดยเฉพาะ “การพัฒนาคน” ให้มีการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีสิ่งที่สำคัญที่สุดคือทักษะการเรียนรู้และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน โดยการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มาประยุกต์ใช้ทั้งในเชิงระบบ และโครงสร้างของสังคมไทย ให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น การพัฒนาคนเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในของแต่ละประเทศ เพราะคนเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญรุ่งเรืองในอนาคตข้างหน้า การที่จะพัฒนาคนได้นั้นต้องให้การศึกษาที่มีคุณภาพเพราะการศึกษาคือเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนการให้การศึกษาแก่เด็กหรือเยาวชนในชาติให้ มีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งมีคุณธรรม มีทักษะความรู้ในการประกอบอาชีพและเป็นพลเมืองที่ดีสังคมยอมรับซึ่งจะช่วยพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทั้งด้านเศรษฐกิจการเมืองตลอดทั้งด้านสังคมและวัฒนธรรม

ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อปฏิบัติการกิจของกระทรวงศึกษาธิการ เกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนดการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ นโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มอบหมายและให้มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการจึงเร่งในการพัฒนาด้านวิชาการ ทั้งด้านคุณภาพของโรงเรียนและด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยด้านคุณภาพของโรงเรียนในสังกัดต้องมีการดำเนินการพัฒนาให้มีความเข้มแข็งด้านงานวิชาการโดยเฉพาะโรงเรียนเอกชน ซึ่งจะต้องจัดการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ มีคุณภาพและประสิทธิภาพควบคู่กันไป แต่อย่างไรก็ตามผลการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม

การศึกษาเอกชน ยังประสบปัญหาด้านงานวิชาการ เนื่องจากนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขาดความพร้อมทางด้านปัจจัย เช่น มีครูสอนไม่ตรงเอกขาดแคลนสื่อการเรียนการสอน รวมถึงปัญหาของโรงเรียนและบุคลากรภายในโรงเรียนส่วนหนึ่งยังขาดความรู้ความเข้าใจในด้านการจัดทำหลักสูตร รวมถึงการวัดผลและประเมินผลให้สอดคล้องกับหลักสูตร บุคลากรขาดการรับการนิเทศ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนลดลง

โรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นและส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ภารกิจการบริหารจัดการของโรงเรียนประกอบด้วย งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน อย่างไรก็ตามโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบปัญหาสำคัญอัตรากำลังครูขาดแคลน จึงทำให้ขาดการจัดทำหลักสูตรอยู่เสมอและการนำหลักสูตรไปใช้ ครูในโรงเรียนมีภาระงานมาก ได้แก่ บทบาทด้านการสอนวิจัย บริการสังคม และทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จากการประเมินภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบที่สอง ครั้งที่ 1 ปีการศึกษา 2562 มาตรฐานด้านการเรียนการสอน มาตรฐานที่ 9 ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ร้อยละ 20.20 และมาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษา มาตรฐานที่ 11 สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้างและการบริหารงานอย่างมีระบบครบวงจรให้บรรลุเป้าหมาย การศึกษาร้อยละ 9.90 จากข้อมูลดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และสถานศึกษามีการจัดองค์กรโครงสร้างและการบริหารงานอย่างมีระบบครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษา อยู่ในระดับต่ำยังไม่ได้มาตรฐาน จากเหตุผลดังกล่าวการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าการบริหารงานบุคคล ที่เป็นปัญหาหลัก คือ ประการแรก บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอ ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ ที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) กำหนด เนื่องจากนโยบายการเกษียณก่อนกำหนด อัตราที่เกษียณไม่ได้ทดแทนกลับคืน จึงส่งผลกระทบอย่างชัดเจนต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ประการที่สอง ขาดแคลนนวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเฉพาะเครื่องคอมพิวเตอร์ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านการศึกษา ไม่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคใหม่ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช

2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด นครศรีธรรมราช

3. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียน เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารทุก องค์การหรือหน่วยงานจะต้องเข้าใจหลักการบริหารงานบุคคล เพื่อนำไปทำประโยชน์ในการบริหารงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดของนักวิชาการและนักบริหารได้นำเสนอไว้ ดังนี้ หลักการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ ยึดหลักการ 12 ประการ

1. หลักความเสมอภาค ยึดถือการเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติที่ต้องการ ในการสมัครสอบเข้าทำงาน โดยไม่มีข้อกีดกันเรื่องฐานะ เพศ ผิวและศาสนาเป็นการเปิดรับสมัคร โดยทั่วไป
2. หลักความสามารถ การยึดถือความรู้ความสามารถหรือหลักคุณวุฒิเป็นเกณฑ์ในการ เลือกสรรบุคคลเข้าทำงานรวมทั้งการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง
3. หลักความ มั่นคง ถือว่าการปฏิบัติงานเป็นอาชีพที่มั่นคงถาวร การจะให้ออกจากงานต้องมีเหตุผล เมื่อพ้นจากงาน แล้วโดยไม่มีผลต่อผลตอบแทน ที่ดำรงชีวิตได้ตามสมควรแก่สภาพ
4. หลักความเป็นกลาง ทางการเมือง ถือว่าข้าราชการประจำต้องไม่ฝักใฝ่ทางการเมือง มุ่งปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีต่อ ประชาชน ตามนโยบายของรัฐบาล
5. หลักการพัฒนา ได้แก่ การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ความ สามารถของบุคคลโดยการให้การศึกษา อบรม จัดระบบการนิเทศและการตรวจตราการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
6. หลักความเหมาะสม เป็นหลักของการใช้คนให้ เหมาะสมกับงาน โดยการแต่งตั้งหรือมอบหมายงานให้เหมาะสมกับคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถและ ความถนัดของคน
7. หลักความยุติธรรม เป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานบุคคล โดยเว้นจากการเลือก ที่รักมักที่ชัง มีการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่ได้รับผิดชอบ
8. หลักสวัสดิการ ได้แก่ การจัดให้มีการบริหารสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถ อุทิศตนให้กับงานได้เต็มที่
9. หลักเสริมสร้าง ได้แก่ การเสริมสร้างจริยธรรมและคุณธรรม ทั้งในการ ป้องกันการกระทำผิดและการประพฤติมิชอบของบุคคลและการกวดขันการลงโทษผู้กระทำผิด
10. หลักมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การยอมรับนับถือคุณค่าและศักดิ์ศรีของบุคคลแต่ละคนโดยยึดหลัก ประชาธิปไตยในการทำงาน
11. หลักประสิทธิภาพ ถือว่าการทำงานใด ๆ จะต้องพยายามทำให้เกิดผลดี ที่สุดโดยใช้คน เวลา และค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด และ
12. หลักการศึกษาวิจัย การบริหารงานบุคคล จำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมทันสมัยอยู่เสมอ ระบบการบริหารงานบุคคลที่ดีจำเป็นต้องมี

การศึกษาริวิจัยปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ เพื่อจะได้นำวิทยาทารก้าวน้ามาใช้ปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

การบริหารงานบุคคลยุคใหม่

การบริหารงานบุคคลยุคใหม่ เป็นยุคที่ทุกองค์กรหันมาใส่ใจในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มากขึ้นเพราะนี่คือขุมพลังสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและก้าวไปข้างหน้าได้อย่างไร้ขีดจำกัด ปัจจัยสำคัญของการบริหารนั้นประกอบไปด้วยสิ่งสำคัญ 4 ประการ นั่นก็คือ มนุษย์, เงินทุน, วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ, และการบริหารจัดการ ใน 4 ประการนี้ส่วนที่มีความสำคัญที่สุดเห็นจะเป็นมนุษย์นั่นเอง เพราะเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์มากที่สุด ในการบริหารจัดการแต่ละองค์กร บุคคลที่มีศักยภาพย่อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพในคราวเดียวกันด้วย การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลนี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำให้องค์กรเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างไม่สะดุดใด ๆ หน้าที่ในการบริหารจัดการบุคคลนี้ถือว่าเป็นภาระกิจสำคัญอย่างยิ่งสำหรับฝ่ายทรัพยากรบุคคล ซึ่งการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพนั้นต่างก็มีรายละเอียดมากมายด้วยเช่นกัน

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ

ความหมายของการบริหารวิชาการ

การบริหารสถานศึกษา ตามบทบาท ภาระ หน้าที่และงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้น การบริหารวิชาการถือเป็นงานหลัก เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียนทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ ส่วนงานอื่น ๆ ถือเป็นงานที่มีความสำคัญรองลงมาและเป็นงานสนับสนุน (Sanguannam, 2016)

ความสำคัญของการบริหารวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา และเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารสถานศึกษาไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของการบริหารสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านการบริหารวิชาการ จากการวิจัยของ Edward W. Smith (Cited in Inrak, 2006) ได้จัดลำดับความสำคัญของงานวิชาการไว้เป็นอันดับแรกจากงานอื่น ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยให้น้ำหนักถึงร้อยละ 40

ประสิทธิภาพงานวิชาการ

การบริหารหลักสูตรงานพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้มีการจัดทำหลักสูตรขั้นพื้นฐานเพื่อความเป็นไทยพลเมืองดีของชาติ การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ตลอดจนการศึกษาต่อให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจัดทำสาระของหลักสูตรที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยมีแนวปฏิบัติ ซึ่งการพัฒนาหลักสูตรมิได้หมายความว่าเฉพาะการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง

หรือเพิ่มเติมตัวหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ แต่เพียงอย่างเดียว รวมความถึงการพัฒนาคอร์สประกอบที่สำคัญอื่น ๆ ของหลักสูตรอีกหลายประการกล่าว คือ 1. การพัฒนาสาระความรู้และประสบการณ์ประกอบเนื้อหาวิชา 2. การพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น 3. การพัฒนาสื่อการสอนประกอบหลักสูตร ได้แก่ แผนการสอน โครงการ เอกสาร วัสดุประกอบการสอน อุปกรณ์ประกอบการสอน และเครื่องมือประเมินผล เป็นต้น

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจางาน และประสิทธิภาพงานวิชาการ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการศึกษาวิจัย แล้วนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอน โดยเนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) โดยสอบถามตามกรอบของสถานภาพครูผู้สอน ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดคำถามปลายปิด (Closed Ended Question) มีตัวเลือกให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบ (Multiple Choice) ให้ตรงกับความเป็นจริงให้มากที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์สรุปการบริหารงานบุคคล มาดัดแปลงเป็นข้อคำถาม ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจางาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพงานวิชาการ โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา ตามกรอบของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์สรุปประสิทธิภาพงานวิชาการ มาดัดแปลงเป็นข้อคำถาม ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ด้านการจัดทำทะเบียนและวัดผล ประเมินผล 4) ด้านการนิเทศการศึกษา 5) ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และ 6) ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

การสร้างและทดสอบเครื่องมือ

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร ตำราบทความทางวิชาการงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครราชสีมา และในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อกำหนดเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือการวิจัย 2. กำหนดวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ โดยศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ Likert's 3. พัฒนาและปรับปรุงแบบสอบถาม นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาและกรอบแนวคิดในการวิจัย 4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาวิจัยเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ แล้วนำมาแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้แนะนำ 5. นำแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยผู้วิจัยเลือกเอาเฉพาะข้อที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของ ผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้แบบสอบถามสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยรายชื่อผู้เชี่ยวชาญมีดังต่อไปนี้ 6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาวิจัยพิจารณาเสนอแนะอีกครั้ง 7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับครูโรงเรียน จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง 8. นำผลจากการทดลองใช้แบบสอบถามไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งเหมาะสมที่จะใช้เป็นแบบสอบถามจริงได้ 9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำแบบสอบถามไปแจกและแจกแบบสอบถามออนไลน์ โดยกลุ่มตัวอย่างสามารถตอบคำถามได้อย่างอิสระ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ตรงกับความเป็นจริงที่สุด

2. จากนั้นผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบข้อมูลความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่เก็บกลับมา สำหรับแบบสอบถามบางส่วนที่ไม่สมบูรณ์ เช่น ผู้ตอบให้ข้อมูลในแบบสอบถามไม่ถึงครึ่งหนึ่ง ตอบคำถามข้อมูลไม่สมบูรณ์ (Missing Data) เป็นต้น จะไม่นำแบบสอบถามดังกล่าวเข้ามาศึกษา (Hair et al., 2006)

3. จัดหมวดหมู่กลุ่มของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิเคราะห์ทางสถิติ แปลผล สรุปผล และรายงานผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากงาน โดยหาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. วิเคราะห์ประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการจัดทำทะเบียนและวัดผล ประเมินผล 4) ด้านการนิเทศการศึกษา 5) ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และ 6) ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยหาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

สถิติที่นำมาใช้ในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

1.1 วิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย

1.2 วิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.3 วิเคราะห์ระดับการส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

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

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's product) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 44.93 รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 32.60 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 30.40 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้ 5-9 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 29.96

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช

2.1 ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมและรายข้อ พบว่า โดยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = .152) ระดับการปฏิบัติลำดับหนึ่ง คือ สถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบและจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.91$, S.D. = .382) รองลงมา คือ สถานศึกษาดำเนินการกับบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ด้วยความเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.89$, S.D. = .385) และระดับการปฏิบัติลำดับสุดท้าย คือ สถานศึกษามีกระบวนการในการส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามระเบียบแนวปฏิบัติด้านวินัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = .920)

2.2 ด้านการออกจากงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการออกจากงาน โดยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = .275) ระดับการปฏิบัติลำดับหนึ่ง คือ การให้ออกจากงานการไว้ก่อน กรณีบุคลากรถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยร้ายแรง สถานศึกษาพิจารณาด้วยความถูกต้องและมีความยุติธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.64$, S.D. = .533) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการประสานงานและบริการด้านสิทธิประโยชน์ภายหลัง การออกจากงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = .515) และระดับการปฏิบัติลำดับสุดท้าย คือ สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ข้อมูลบุคลากรทราบกฎหมายเกี่ยวกับการออกจากงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = .565)

2.3 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการวางแผนอัตรากำลังและ

กำหนดตำแหน่ง โดยรวมและรายข้อ พบว่า โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.09$, S.D. = .319) ระดับการปฏิบัติลำดับหนึ่ง คือ มีประชุมวางแผนอัตรากำลังเพื่อกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=5.00$, S.D. = .000) รองลงมา คือ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมตัดสินใจในการจัดการงานตามความสามารถและศักยภาพของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.63$, S.D. = .485) และระดับการปฏิบัติลำดับสุดท้าย คือ สถานศึกษาดำเนินการประชุมบุคลากรเพื่อชี้แจงหลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.48$, S.D. = .640)

2.4 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ พบว่า โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.09$, S.D. = .151) ระดับการปฏิบัติลำดับหนึ่ง คือ บุคลากรได้ประชุมตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการกำหนดหลักสูตรในการพัฒนาตนเองต่อไป อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.98$, S.D. = .147) รองลงมา คือ ผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์พิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ในส่วนที่เป็นความรับผิดชอบของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.96$, S.D. = .262) และระดับการปฏิบัติลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.41$, S.D. = .537)

2.5 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมและรายข้อ พบว่า โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.96$, S.D. = .072) ระดับการปฏิบัติลำดับหนึ่ง คือ มีการสรรหาบุคลากรโดยสถานศึกษาดำเนินการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.55$, S.D. = .596) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสรรหาบุคลากรที่สอดคล้องกับนโยบายและแผนงานการศึกษาประจำปี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.33$, S.D. = .471) และระดับการปฏิบัติลำดับสุดท้าย คือ 5. ในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาได้จัดสรรบุคลากรที่เหมาะสมให้ทำหน้าที่รักษาราชการแทน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.43$, S.D. = .593)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช

3.1 ด้านการนิเทศการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมและรายข้อ จำแนกตามด้านการนิเทศการศึกษา พบว่า โดยรวม มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.23$, S.D. = .131) เมื่อพิจารณา

เป็นรายชื่อ พบว่า ระดับประสิทธิภาพลำดับหนึ่ง คือ การวางแผนการดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.67$, S.D.= .471) รองลงมา คือ การสร้างเครื่องมือสำหรับการนิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.64$, S.D.= .480) และระดับประสิทธิภาพลำดับสุดท้าย คือ การติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.39$, S.D.= .549)

3.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมและรายชื่อ จำแนกตามด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ พบว่า โดยรวม มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.38$, S.D.= .229) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ระดับประสิทธิภาพลำดับหนึ่ง คือ การให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู ให้มีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.68$, S.D.= .468) รองลงมา คือ การปลูกฝังผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.65$, S.D.= .477) และระดับประสิทธิภาพลำดับสุดท้าย คือ การนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.98$, S.D.= .819)

3.3 ด้านการบริหารพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมและรายชื่อ จำแนกตามด้านการบริหารพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา พบว่า โดยรวม มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.16$, S.D.= .232) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ระดับประสิทธิภาพลำดับหนึ่ง คือ การนิเทศ ติดตาม ประเมินผล การใช้หลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.63$, S.D.= .485) รองลงมา คือ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.55$, S.D.= .588) และระดับประสิทธิภาพลำดับสุดท้าย คือ การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้อง เหมาะสมกับผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน และหลักสูตรแกนกลาง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.72$, S.D.= .547)

3.4 ด้านการจัดทำทะเบียนและวัดผล ประเมินผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมและรายชื่อ จำแนกตามด้านการจัดทำทะเบียนและวัดผลประเมินผล พบว่า โดยรวม มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.14$, S.D.= .209) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ระดับประสิทธิภาพลำดับหนึ่ง คือ การจัดทำระบบสารสนเทศการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน เพื่อตรวจสอบและพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.67$,

S.D.= .471) รองลงมา คือ การส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูโดยมีการกำหนดร่วมกันกับนักเรียนให้ใกล้เคียงกับสภาพจริงหรือจำลองให้ใกล้เคียงชีวิตจริง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.65, S.D.= .477) และระดับประสิทธิภาพลำดับสุดท้าย คือ การนำผลจากการประเมินมากำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการบริหารจัดการด้านการวัดผลและประเมินผล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.68, S.D.= .468)

3.5 ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมและรายข้อ จำแนกตามด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พบว่า โดยรวม มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.98, S.D.= .156) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สรุปผลและรายงานผลการประเมินผลการใช้สื่อและนวัตกรรมต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อนำมาวางแผนการจัดหาและปรับปรุงพัฒนาสื่อและนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.65, S.D.= .477) รองลงมา คือ การประสานความร่วมมือกับบุคคลครอบครัวองค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นในการผลิตจัดหา พัฒนา การใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.64, S.D.= .517) และระดับประสิทธิภาพลำดับสุดท้าย คือ ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.05, S.D.= .293)

3.6 ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมและรายข้อ จำแนกตามด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา พบว่า โดยรวม มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.89, S.D.= .432) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับประสิทธิภาพลำดับหนึ่ง คือ การนำผลการประเมินคุณภาพภายในมาปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.34, S.D.= .924) รองลงมา คือ การเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรในการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.33, S.D.= .471) และระดับประสิทธิภาพลำดับสุดท้าย คือ การดำเนินการประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.43, S.D.= .563)

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่กับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่กับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีค่า

Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .602 โดยแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับมาก

5. การทดสอบสมมติฐานทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjust R square) เท่ากับ 0.555 หมายถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ของโรงเรียน โดยรวมสามารถใช้เพื่อทำนายประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครราชสีมา ได้ร้อยละ 55.5 แสดงว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ด้านการออกจางาน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยออกเป็น 3 ประเด็นตามวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า 1) ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนมีการสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบและจรรยาบรรณ รวมถึงโรงเรียนมีการดำเนินการกับบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ด้วยความเป็นธรรม สถานศึกษามีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมอยู่อย่างต่อเนื่อง โดยมีผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี และบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนในสถานศึกษา มีการป้องกันตรวจสอบอย่างมีความยุติธรรมต่อการกระทำของบุคลากรที่อาจก่อให้เกิดการกระทำที่ผิดวินัย และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ โรงเรียนมีการสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบและจรรยาบรรณ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Petchglam (2016) ได้ทำการศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ในโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑลจันทบุรีตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านวินัยและการรักษาวินัย ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑลจันทบุรี จำแนกตามขนาดไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบราย

ด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการวางแผนไม่แตกต่างกัน และเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง และขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทางด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านวินัยและการรักษาวินัย 2) *ด้านการออกจากงาน* มีการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนยังไม่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมายการออกจากราชการ และชี้แจงในการประพฤติปฏิบัติให้แก่บุคลากรได้อย่างชัดเจน เพราะส่วนใหญ่เป็นหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นอกจากนี้เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อของการออกจากราชการโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า มีข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดซึ่งมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ “การให้ออกจากงานไว้มาก่อน กรณีบุคลากรถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยร้ายแรง โรงเรียนจึงมีการพิจารณาด้วยความถูกต้องและมีความยุติธรรม” ข้อค้นพบที่ผู้วิจัยเห็นว่า อาจเป็นเพราะในการพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานต้องมีความโปร่งใสตรวจสอบได้ สอดคล้องกับแนวคิดที่เป็นกลไกสนับสนุนให้การบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ Keesukpan et al. (2010) ได้กล่าวว่า การดำเนินการอย่างมีจริยธรรมโดนให้ความสำคัญในการพิจารณาเรื่องที่ต้องดำเนินการอย่างมีจริยธรรม ตลอดจนการวัดและการตรวจติดตามอย่างมีจริยธรรม ยึดหลักความโปร่งใสตรวจสอบได้ 3) *ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง* มีการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีภาระงานเป็นจำนวนมาก ทำให้ต้องมีการวางแผนอัตรากำลังเป็นประจำทุกปี เพื่อปรับเปลี่ยนตำแหน่งกับภาระงานให้เหมาะสมกันมากที่สุด มีการพิจารณาผลการวิเคราะห์รายข้อของการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า มีข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดซึ่งมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีประชุมวางแผนอัตรากำลังเพื่อกำหนดตำแหน่ง ข้อค้นพบที่ผู้วิจัยเห็นว่า อาจเป็นเพราะโรงเรียนได้มีการวางแผนตัดสินใจ และดำเนินการต่าง ๆ โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ผ่านการวิเคราะห์เป็นข้อเท็จจริงที่เชื่อถือได้มากที่สุด ซึ่งการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2555–2561) พบว่า กลไกหนึ่ง เรียกว่า “ระบบการนำองค์การ” เป็นระบบสนับสนุนที่กำหนดหลักการการจัดการศึกษาไว้ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และส่งเสริมการกระจายอำนาจทางการศึกษาได้อย่างอิสระและคล่องตัว 4) *ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน* มีการปฏิบัติงานในด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากโรงเรียนได้มีส่งเสริม สนับสนุนกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เพื่อเพิ่มความชำนาญในวิชาชีพและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานตลอดจนมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา นอกจากนี้เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อของการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า มีข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดซึ่งมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ บุคลากรได้ประชุมตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการกำหนดหลักสูตรในการพัฒนาตนเอง

ต่อไป ข้อค้นพบที่ผู้วิจัยเห็นว่าอาจเป็นเพราะกรอบการบริหารจัดการคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล (World-class Standard School: w-SS) ที่ต้องมีวิธีการจัดระบบการสื่อสารเพื่อให้ทราบและเกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์ ค่านิยมและผลการดำเนินการที่คาดหวังของสถานศึกษาแบบสองทิศทางอย่างหลากหลายรูปแบบ สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ที่กล่าวไว้ว่า ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมและสิ่งแวดล้อมย่อมมีผลกระทบต่อองค์กรไม่ว่าทางใดก็ทางหนึ่งหรืออาจมีผลกระทบบ้าง แต่มีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงขึ้นในอนาคต ผู้วิจัยจึงเห็นด้วยตามแนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้จากการประชุมสนทนากลุ่มของผู้เข้าร่วมประชุม ที่เสนอไว้ว่า ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการประสานงาน ติดตามผลการประเมิน และส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยี เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ทันสมัยและได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาไปพร้อม ๆ กัน

5) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีการปฏิบัติงานในด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะส่วนใหญ่การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งจะเป็นกระบวนการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ซึ่งสถานศึกษาจะมีบทบาทหน้าที่สำรวจ เสนอเหตุผลและความจำเป็น เพื่อขอความเห็นชอบในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร แต่การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งจะเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ดำเนินการส่วนมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีการสรรหาบุคลากรโดยสถานศึกษาดำเนินการ ข้อค้นพบที่ผู้วิจัยเห็นว่า อาจเป็นเพราะสถานศึกษาได้ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร โดยการสำรวจ เสนอเหตุผลและความจำเป็นของกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือกลุ่มงานภายในสถานศึกษา มีความสอดคล้องกับระบบการบริหารจัดการของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้กล่าวว่า สถานศึกษามีการบริหารด้านบุคลากรอย่างอิสระและคล่องตัว โดยสามารถกำหนดอัตรากำลังสรรหา บรรจุ จัดจ้าง ส่งเสริมและพัฒนา ซึ่งในทางปฏิบัติจริงสถานศึกษาได้ดำเนินการเพียงข้อมูลเบื้องต้นเท่านั้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการพิจารณาของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา (อ.ก.ค.ศ.)

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า 1) ด้านการนิเทศการศึกษา มีระดับประสิทธิภาพงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การวางแผนการดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา การสร้างเครื่องมือสำหรับนิเทศ ส่วนการติดตามประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบกระบวนการนิเทศ งานวิชาการและการเรียนการสอนของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจากการนิเทศการศึกษาเป็นการให้ความช่วยเหลือแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้นิเทศก์ ผู้บริหารและครูผู้สอน เพื่อพัฒนาและแสวงหาวิธีและหาแนวทางปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนและครูในการพัฒนาการจัดการคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ซึ่ง

จะช่วยให้ครูมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานการจัดการศึกษาการสอนตามแนวทางของหลักสูตร จึงส่งผลให้ครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวว่า สถานศึกษาจะต้องจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในสถานศึกษา ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา ประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา ติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Srikuekoon (2016) ได้ศึกษาเรื่องสภาพการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีระดับประสิทธิภาพงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู ให้มีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การปลูกฝังผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม ส่วนการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจากการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เป็นการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียนมีการจัดสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ เป็นการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษา จึงส่งผลให้ครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Wehachat (2014) ซึ่งกล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร และส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chotchuangchatchai (2014) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด 3) ด้านการบริหารพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา มีระดับประสิทธิภาพงานวิชาการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การนิเทศ ติดตาม

ประเมินผล การใช้หลักสูตรสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของสถานศึกษา ส่วนการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้อง เหมาะสมกับผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน และหลักสูตรแกนกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจาก การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้เหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่จะนำหลักสูตรไปใช้ และสอดคล้องเหมาะสมกับสังคมไทยที่เปลี่ยนแปลงไปตามสังคมโลก โดยผู้ที่เกี่ยวข้องต้องประสานความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิตมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาตนเองและสังคมให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคมโลก จึงส่งผลให้ครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Kao-ian (2014) ซึ่งกล่าวว่าการพัฒนาหลักสูตร เป็นการจัดทำหลักสูตร การปรับปรุง การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคล และสภาพสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kongton (2015) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 4) *ด้านการจัดทำทะเบียนและวัดผล ประเมินผล* มีระดับประสิทธิภาพงานวิชาการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การจัดทำระบบสารสนเทศการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน เพื่อตรวจสอบและพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือการนำ การส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูโดยมีการกำหนดร่วมกันกับนักเรียนให้ใกล้เคียงกับสภาพจริงหรือจำลองให้ใกล้เคียงชีวิตจริง ส่วนการนำผลจากการประเมินมากำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการบริหารจัดการด้านการวัดผลและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจากการวัด ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน เป็นสิ่งจำเป็นมากในการจัดการเรียนการสอนเพราะเป็นข้อมูลที่จะได้ทราบความก้าวหน้าในด้านการเรียนของนักเรียนและการสอนของครูผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีหน้าที่ควบคุมดูแลให้ครูได้มีการวัดผลและประเมินผลของนักเรียนให้เป็นไปตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ อีกทั้งยังต้องหาแนวทางในการพัฒนาครู ให้มีความรู้ความเข้าใจและวิธีการใหม่ ในการวัดผลและประเมินผลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงส่งผลให้ครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านการจัดทำทะเบียนและวัดผล ประเมินผล อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chotchuangchatchai (2014) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ด้านการวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน อยู่ในระดับมาก 5) *ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา* มีระดับประสิทธิภาพงานวิชาการ

อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สรุปผลและรายงานผลการประเมินผลการใช้สื่อและนวัตกรรมต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อนำมาวางแผนการจัดหาและปรับปรุงพัฒนาสื่อและนวัตกรรม รองลงมา คือ การประสานความร่วมมือกับบุคคลรอบคร้วองค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นในการผลิตจัดหา พัฒนา การใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูผลิตพัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจากการดำเนินการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา เป็นการมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ โดยการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วางแผนเกี่ยวกับการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยี เป็นการเสริมสร้างนวัตกรรมการศึกษาใหม่เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียน ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา จึงส่งผลให้ครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึงการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไว้ว่า สถานศึกษาจะต้องศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการ ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานด้านวิชาการประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหาพัฒนาและการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอน และพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครบครัน องค์กรหน่วยงาน และสถาบันอื่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chotchuangchatchai (2014) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก และ 6) ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา มีระดับประสิทธิภาพงานวิชาการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การนำผลการประเมินคุณภาพภายในมาปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรในการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ส่วนการดำเนินการประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุดที่เป็นเช่นนั้น อาจเนื่องมาจากการประกันคุณภาพถูกระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยกำหนดให้ทุกสถานศึกษาต้องมีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษาจะเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพในสถานศึกษา เป็นการจัดระบบโครงสร้างองค์กร ให้รองรับการจัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินจากเป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัดและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อประเมินคุณภาพการศึกษาของ

สถานศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด จึงส่งผลให้ครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Chatakan (2013) ซึ่งสรุปว่าการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นกระบวนการในการจัดระบบการวางแผน การควบคุม และการประเมินคุณภาพของสถานศึกษา ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนามาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Srisakul (2014) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมระนอง ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมระนอง ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่กับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .602 แสดงว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่กับประสิทธิภาพงานวิชาการมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับมาก ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ด้านการออกจากงาน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงผลให้การบริหารทรัพยากรยุคใหม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการให้โรงเรียนเอกชนเร่ง

แก้ไขและพัฒนาในเรื่องกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาได้จัดสรรบุคลากรที่เหมาะสมให้ทำหน้าที่รักษาราชการแทน

1.2 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการให้โรงเรียนเอกชน ให้ความสำคัญกับการดำเนินการประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้ประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า การบริหารงานของสถานศึกษาจะพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใดต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนัก และร่วมกันพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้เป็นผู้ที่มีความรู้ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของโรงเรียน ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ และพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การพัฒนาบุคลากรในด้านใด ๆ ก็ตาม ควรสอดคล้องให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันกับแผนการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

2. ข้อเสนอแนะในการนำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ได้ข้อค้นพบ (องค์ความรู้) การบริหารทรัพยากรบุคคลใหม่ที่สำคัญ คือควรเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการบริหารงานบุคคลโรงเรียน ข้าราชการ และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและสะท้อนความเป็นจริงได้มากยิ่งขึ้น เพื่อสามารถไปประยุกต์ใช้กับแนวทางการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพในการพัฒนาสถานศึกษา ในด้านอื่น ๆ เนื่องจากเกณฑ์การประเมินโรงเรียนมาตรฐานสากล (World-class Standard School: w-Ss) ประกอบด้วย 7 ด้าน 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การจัดการกระบวนการ และ 7) ผลลัพธ์ โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของโรงเรียนรัฐ จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการศึกษาของโรงเรียนสถานศึกษาเอกชน

เอกสารอ้างอิง

Chatakan, W. (2013). *Administrative Techniques for Professional Education Administrators* (4th ed.). Chulalongkorn University Press.

- Chotchuangchatchai, S. (2014). *Academic Administration of Schools in the Srinakarin Campus Under the Office of Secondary Education Service Area 2*[Master's Thesis, Suan Dusit Rajabhat University].
- Hair, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R., & Tatham, R. (2006). *Multivariate Data Analysis* (6th ed). Prentice Hall.
- Inrak, C. (2006). *Academic Administration* (4th ed). Prince of Songkhla University.
- Kao-ian, C. (2014). *Techniques for Academic Administration in Educational Institutions, Strategies and Approaches, Practice for Professional Executives*. Chanmuang Press.
- Keesukpan, E. et al. (2010). *Organizational Leadership and Educational Administration Technology*. Chulalongkorn University.
- Kongton, C. (2015). *Academic Affair Administration Efficiency of School Administrators under the Pattani Primary Educational Service Area Office*[Master's Thesis, Yala Rajabhat University].
- Petchglam, M. (2016). *Personnel Administration in Catholic Schools under Chantaburi Diocese*. [Master's Thesis, Sukhothai Thammathirat Open University].
- Srikuekoon, N. (2016). *The State of Academic Administration in Education Institutions Under the Office of Secondary Education Service Area 18*[Master's Thesis, Rajabhat Mahasarakham University].
- Srisakul, N. (2014). *Academic Administration of Primary Schools. Under the Office of Ranong Primary Educational Service Area*[Master's Thesis, Suratthani Rajabhat University].
- Wehachat, R. (2014). *Educational Supervision* (5th ed.). Thaksin University.
- Yukl, G. (2006). *Leadership in Organizations* (6th ed.). Pearson Education.