

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

Relationship between Personnel Administration and Teachers' Performance in
Schools under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2

ชยานันต์ พรหมแดง¹, มิตภาณี พุ่มกล่อม

Chayanant Promdang¹, Mitparnee Pumklom

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

Master of Education Degree in Educational Administration, Kanchanaburi Rajabhat University

E-mail: chayanant070538@gmail.com¹, pianohawi@gmail.com

Received: April 22, 2024; Revised: June 30, 2025; Accepted: June 30, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 2) การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในสถานศึกษา จำนวน 276 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ตามพื้นที่จัดการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.67-1.00 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการส่งเสริม วินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 2) การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู และด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคล, การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

¹ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)

E-mail chayanant070538@gmail.com

Abstract

This research aimed to examine 1) personnel administration and teachers' performance in schools and 2) the relationship between personnel administration and teachers' performance within the Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2. The sample comprised 276 administrators and government teachers from various schools, selected through stratified random sampling based on the study area. The research employed a five-level rating scale questionnaire, which demonstrated content validity ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.98. For data analysis, statistics such as percentages, means, standard deviations, and Pearson's Correlation Coefficient were utilized, with a significance level set at 0.05.

The findings revealed the following: 1) Personnel administration in schools under the Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2 was rated overall at a high level. The various aspects ranked in order of mean from high to low were: promotion of discipline, morality, and ethics for government teachers and education personnel; operation of discipline and punishment; performance evaluation; development of government teachers and education personnel; promotion of professional standards and ethics; and recruitment and appointment. 2) Overall, teachers' performance in these schools was similarly rated at the highest level. When evaluated by specific aspects, the rankings, from high to low, were: relationship with parents and the community, fulfillment of teacher duties, and learning management. 3) There was a statistically significant positive correlation between personnel administration and teachers' performance in schools under the Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2.

Keywords: The Relationship between Personnel Administration, Teachers' Performance in Schools

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นปัจจัยสำคัญของการปฏิบัติงานในองค์กร ที่จะต้องอาศัยบุคลากรในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การบริหารทรัพยากรที่ดี จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ วิชัย โสสุวรรณจินดา (Thosuwanchinda, W. 2013, p. 6) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะช่วยให้องค์กรเจริญเติบโต ซึ่งเป็นผลมาจากการได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานกับองค์กร ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจที่ดี เกิดความจงรักภักดีในองค์กรและลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร ส่งผลให้สังคมส่วนรวมมีความสุข

กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายการพัฒนาครูที่มุ่งตอบสนองต่อความต้องการ ที่สอดคล้องกับสภาพบริบทของแต่ละสถานศึกษาให้มากที่สุด เพราะสถานศึกษาแต่ละแห่งย่อมมีสภาพปัญหาความต้องการจำเป็นที่แตกต่างกันอันเนื่องมาจากวิสัยทัศน์ เป้าหมาย การพัฒนาที่มีความแตกต่างหลากหลาย การพัฒนาครูจึงใช้กระบวนการให้ครูได้มีโอกาสเลือกหลักสูตรที่จะเข้ารับการพัฒนาตามความต้องการโดยความเห็นชอบของผู้บริหารสถานศึกษา (The Teachers' Council of Thailand. (2017), p. 96) และมีข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ หรือการแสดงพฤติกรรม การปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษารวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผู้

ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Ministry of Education, 2019, p. 18) และพัฒนาครูให้เข้าใจการใช้หลักสูตร สามารถออกแบบการจัดการเรียนการสอนในเนื้อหา สาระแต่ละช่วงชั้นให้บรรลุผลตามหลักสูตรกำหนด และมีรูปแบบ วิธีการและทักษะการจัดกระบวนการเรียนรู้หรือการเรียนการสอนที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มการเรียนรู้ทักษะชีวิตให้แก่เด็ก (Office of the Basic Education Commission, 2015, p. 44) เพราะสิ่งที่สะท้อนการมีประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา คือ การปฏิบัติงานของครูผู้สอน เพราะการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เป็นความสามารถของครูผู้สอนในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้รับความสำเร็จหรือ เกิดประสิทธิผล ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างดี โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และส่งผลให้ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเกิดประโยชน์สูงสุดด้วย (Srisuda, K. 2021, p. 1) ซึ่งสอดคล้องกับ ชนัชฎาภรณ์ ใจแน่น (Jainaen, C. (2017), p. 2) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยครูผู้สอน ทั้งนี้เพราะครูผู้สอนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการจัดการศึกษา เพราะคุณภาพการศึกษาของนักเรียนจะดีมากน้อยเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน และ วรณา แชมพูธา (Champhutsa, W. 2016, p. 23) กล่าวว่า การมีบุคลากรที่ดีมีความสามารถมีการพัฒนาปรับปรุง ตนเองและการปฏิบัติงานอยู่เสมอจะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

การบริหารงานบุคคลจึงมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร โดยเป็นภารกิจที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานเกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้รับการยกย่องและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (Anannawee, P. 2014, p. 106) ซึ่งการบริหารงานบุคคล ถือเป็นหัวใจหลักของการบริหารไม่ว่าองค์กรนั้นจะปฏิบัติงาน ด้านใดถ้ามีการบริหารงานบุคคลบกพร่ององค์กรนั้นก็จะมีพัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าได้ยาก เพราะงานทุกอย่างจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคลที่ได้รับมอบหมายงาน การพัฒนาบุคลากรเป็นการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เนื่องจากความเจริญของวิทยาการต่าง ๆ ตลอดจนเทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไม่ว่าวิทยาการและหน้าที่ ความรับผิดชอบจะได้เปลี่ยนแปลงไป การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายังคงเป็นภารกิจสำคัญ ที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ โดยนำวิธีการต่างๆ มาใช้ในการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยรู้จักแสวงหาและคัดเลือกครูเข้ามาทำงานอย่างเหมาะสม (Asawapoom, S. 2017, p. 2) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สามารถดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและมีคุณภาพ เป็นผู้กำหนด ควบคุมทิศทางในการบริหารให้ดำเนินการไปตามแนวทางที่ต้องการ จึงต้องมีความกระตือรือร้น ใส่ใจในการแสวงหาความรู้ พัฒนาทักษะและเพิ่มประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา (Sarakool, T. (2017), p. 15) พร้อมทั้งรู้จักการกระตุ้นให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วย ความเอาใจใส่และพึงพอใจในงานนั้น ๆ อีกด้วย และยังเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างมี

ประสิทธิภาพในการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างสมาชิกกับองค์กร ส่งเสริมความเจริญเติบโตและ ความก้าวหน้าของบุคคลเพื่อให้ได้คนดีมีความสามารถ มีความทุ่มเทและมีความสุขในการทำงาน (Phikulthep, N. 2015, p. 1)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนจำนวน 101 แห่ง ใน 3 อำเภอ คือ อำเภอดำรงวิทยะ อำเภอพนมทวน และอำเภอห้วยกระเจา มีผู้บริหาร จำนวน 96 คน และข้าราชการครู จำนวน 885 คน ซึ่งได้จัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน มีพันธกิจในเรื่องของการส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนสอน โดยเป้าหมายหลัก คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ ปัญหาที่เกิดขึ้นในบริบทส่วนมากเป็นโรงเรียนขนาดเล็กและกลาง ปัญหาขาดแคลนที่พบจะเป็นเรื่องของบุคลากรทางการศึกษา การขาดอัตรากำลังครูและผู้บริหาร เนื่องจากการเกษียณอายุราชการและมีการโยกย้ายตำแหน่ง จึงยังไม่มีครูเข้ามาทดแทนตำแหน่งที่ขาดในส่วนของผู้บริหารจะมีการมอบหมายให้ครูที่อาวุโสในโรงเรียนให้เป็นรักษาการในตำแหน่งผู้บริหาร เป็นบุคคลที่คอยช่วยในการบริหารแทน ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีความต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานครู บุคลากรบางส่วนขาดการส่งเสริมให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่หนักใจในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งปัญหาดังกล่าว จะส่งผลทำให้ ครูขาดการพัฒนาและส่งเสริมที่เป็นระบบ ไม่สอดคล้องต่อความต้องการ ครูขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้ข้าราชการครูขาดการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะในการจัดการเรียนสอน อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งต่อผู้เรียนและต่อครูผู้สอน (Kanchanaburi Primary Educational Service Office Area 2, 2022)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวจะเห็นว่า การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญประการหนึ่งในสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำข้อมูลที่ได้ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการปฏิบัติงานครูในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ครูผู้สอนสามารถนำข้อมูลที่ได้ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 สามารถนำข้อมูลจากผลการวิจัยมาพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการปฏิบัติงานครูในสถานศึกษาให้ดีขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 981 คน จาก ผู้บริหาร จำนวน 96 คน และครู จำนวน 885 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 249 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดย เทียบจากตาราง เครจซี่และมอร์แกน (Krejice & Morgan, 1970, pp. 607-610) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 โดยการสุ่ม ตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามพื้นที่จัดการศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจรายการ (checklist) เกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบ แบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และพื้นที่การจัดการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 32 ข้อ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งมี 6 ด้าน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ซึ่งมี 3 ด้าน

2.2 คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พบว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งมีค่าดัชนี ความ สอดคล้องเท่ากับ 1.00 จำนวน 53 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67 จำนวน 4 ข้อ และมีค่าความ เชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนทางออนไลน์ จำนวน 249 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

4.2 การวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลและการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากาญจนบุรี เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean หรือ $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation หรือ S.D.) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปล ความหมายของเบสต์ (Best, 1981, p. 195)

4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากาญจนบุรี เขต 2 โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของชูศรี วงศ์รัตน์ (2553, หน้า 316)

ผลการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการส่งเสริม วินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวม

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.44	0.27	มาก
2. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.46	0.47	มาก
3. ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	4.46	0.28	มาก
4. ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.45	0.33	มาก
5. ด้านการส่งเสริม วินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.49	0.36	มาก
6. ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.45	0.31	มาก
รวมเฉลี่ย	4.46	0.17	มาก

2. การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู และด้านการจัดการเรียนรู้ ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวม

การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	4.58	0.29	มากที่สุด
2. ด้านการจัดการเรียนรู้	4.57	0.23	มากที่สุด
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	4.59	0.32	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.58	0.17	มากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

การบริหารงาน บุคคลใน สถานศึกษา	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา				Y _{รวม}
	Y ₁	Y ₂	Y ₃		
X ₁	0.01	0.58**	0.03		0.34**
X ₂	0.03	- 0.02	0.91**		0.57**
X ₃	0.07	0.38**	0.03		0.23**
X ₄	0.08	0.71**	0.02		0.38**
X ₅	0.85**	0.01	0.01		0.49**
X ₆	0.54**	0.34**	0.03		0.48**
X _{รวม}	0.54**	0.57**	0.45**		0.84**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

ในการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารงานในสถานศึกษา เป็นปัจจัยที่สำคัญในการช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับตำแหน่งนั้น ๆ เข้ามาปฏิบัติงาน พัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ วนิดา เหลนปก (Lhanpok, W. 2017, p. 13) ที่กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรเป็นอย่างยิ่ง องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์เข้ามาร่วมทำงาน ซึ่ง การบริหารบุคคลจะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับตำแหน่งนั้น ๆ เข้ามาปฏิบัติงาน ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ภัทรารัตน์ สงฆ์กรณ (Songkran, P. 2016) ได้ทำการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า ระดับ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนิต ศรีลาคำ (Srilakam, N. 2015) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจะเป็นภาพสะท้อนถึงการเรียนรู้และพัฒนาการทุกด้านของผู้เรียน ตลอดจนกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนานักเรียนสัมฤทธิ์ผล ครูจึงมีบทบาทสำคัญไม่ว่าจะเป็น การสร้าง บรรยากาศเชิงบวกในห้องเรียน การออกแบบและวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน การ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการ ทำกิจกรรม การจูงใจนักเรียน ตลอดถึงวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ สุดคะนึง ปกปิด (Pokpit, S. 2018, p. 9) ที่กล่าวว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอนและคุณภาพงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ซึ่งวัดจากการปฏิบัติงานความประพฤตินในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครู ตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยผู้บริหารและคณะกรรมการที่ผู้บริหารแต่งตั้งเป็นผู้ประเมิน ซึ่ง สอดคล้องกับ ภัทราภา วงศ์พันธ์ (Wongphan, P. 2017) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการทำงานของ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอนตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ สุตาทิพย์ ถวิลไพร (Tawinphrai, S. 2020) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกัน

2.1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะว่า ครูมีความประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มีการยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล กระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้และเอาใจใส่ผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับ วีระวัฒน์ สังรวมใจ (Sangroumjai, W. 2019, p. 2) กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่ต้องการได้ คือ ครู เพราะครูเป็นผู้ที่มี บทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ซึ่งมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับครู 2 ส่วนได้แก่ คุณภาพของตัวครูและคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินผลของครู ครูที่ดีต้องมีความรัก ศรัทธาในอาชีพ เมตตาและเอาใจใส่ ลูกศิษย์ เป็นแบบอย่างที่ดีของลูกศิษย์ หมั่นพัฒนาตนเอง และสิ่งสำคัญที่สุด คือ ครูต้องมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ถ่ายทอดความรู้ และต่อยอดความรู้ให้ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ สุดาทิพย์ ถวิลไพร (Tawinphrai, S. 2020) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับ ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน การปฏิบัติหน้าที่ครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ ธนพล สะพังเงิน (Sapung-ngen, T. 2021) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติหน้าที่ครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกัน

2.2 ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะว่า ครูต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแก่ผู้เรียน มีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน และมีความรู้ ความเข้าใจในการวิจัย สร้างนวัตกรรมเพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับ อังจิมา คงโอ (Kong-o, A. 2017, p. 10) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้มีความสำคัญ เพราะผู้สอนจะส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ และความเข้าใจในเนื้อหาวิชา เกิดความชำนาญและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน มีเจตคติที่ดีการเรียน มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน และทำให้ครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีความร่วมมือ มีมาตรฐาน และมีขั้นตอนการดำเนินการแบบเดียวกัน สามารถใช้ทรัพยากรในการจัดการเรียนรู้อย่างคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับ สุดาทิพย์ ถวิลไพร (Tawinphrai, S. 2020) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ ธนพล สะพังเงิน (Sapung-ngen, T. 2021) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกัน

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะว่า ครูมีการส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมไทยภายในชุมชน สามารถให้ความร่วมมือกับผู้ปกครองในการแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และสามารถให้ความร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาการ

เรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริวรรณ ธัญญกรณ์ (Thunyakorn, S. 2018, p. 91) ได้ศึกษาเรื่อง แนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ให้แก่บุตรหลาน มีการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภูมิปัญญาในท้องถิ่น สถานศึกษาและชุมชนเป็นแหล่ง วิทยาการในการแสวงหาความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ สุดาพิทย์ ถวิลไพร (Tawinphrai, S. 2020) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ ธนพล สะพังเงิน (Sapung-ngen, T. 2021) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคล จะเป็นสิ่งที่ส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สามารถดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและมีคุณภาพ เป็นการควบคุมทิศทางการบริหารให้ดำเนินการไปตามแนวทางที่ต้องการ จึงต้องพัฒนาให้ครูมีความกระตือรือร้น ใส่ใจในการแสวงหาความรู้ พัฒนาทักษะและเพิ่มประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ สมาน อัสวภูมิ (Asawapoom, S. 2017, p. 2) ที่ระบุไว้ว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายังคงเป็นภารกิจสำคัญ ที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาให้เกิด ประสิทธิภาพ โดยนำวิธีการต่างๆ มาใช้ในการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยรู้จักแสวงหาและคัดเลือกครูเข้ามาทำงานอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดาพิทย์ ถวิลไพร (Tawinphrai, S. 2020) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่าการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพล สะพังเงิน (Sapung-ngen, T. 2021) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เป็นรายคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานกับด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาและ

ครูผู้สอน ได้มีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง มีการสร้างเครือข่ายในการสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ การดูแล เอาใจใส่ผู้เรียนร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน อย่างต่อเนื่อง เข้าถึงบริบทของชุมชน โดยพัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อให้มีการจัดการศึกษาที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม สถานศึกษา และประเมินผลเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกันต่อไป ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติพิทย์ ธิวิไลไพร (Tawinphrai, S. 2020) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เป็นรายคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานกับด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในทิศทางตรงกันข้าม ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาในแต่ละแห่งมีบริบทที่แตกต่างกัน การจัดการเรียนรู้ในแต่ละแห่งจึงมีความแตกต่างกัน วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาจึงมีความแตกต่างกัน โดยเป็นการประเมินผลที่เน้นตามบริบทของสภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานต่าง ๆ ที่เพิ่มเติมนอกเหนือจากการจัดการเรียนรู้ และประเมินผลจากศักยภาพของตัวผู้เรียนเป็นหลัก ทั้งจากการประเมินการทดสอบคุณภาพผู้เรียนด้านต่าง ๆ และผลงานที่เกิดจากตัวผู้เรียนที่เป็นรูปธรรม ส่งผลให้การประเมินผลอาจจะไม่เป็นไปตามตัวชี้วัดที่เน้นในเรื่องการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติพิทย์ ธิวิไลไพร (Tawinphrai, S. 2020) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้ มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารสถานศึกษา และสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 สถานศึกษาควรพัฒนาการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เน้นการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนให้มากขึ้น เพื่อพัฒนาครูผู้สอนให้มีทักษะการจัดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน

1.2 สถานศึกษาควรพัฒนาการบริหารงานบุคคล ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ในการเสริมสร้างความรู้ เข้าใจ และสร้างความตระหนักเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพ ในข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ให้แก่คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.3 สถานศึกษาควรพัฒนาการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มี

การสร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามากยิ่งขึ้น

1.4 สถานศึกษาควรพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ให้มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

1.5 สถานศึกษาควรพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ด้านการจัดการเรียนรู้ ให้เข้าใจในการบูรณาการความรู้ และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

1.6 สถานศึกษาควรพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองและชุมชน ให้มีเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

2.2 ควรศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

2.3 ควรศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

References

- Anannawee, P. (2014). **Principles, theories of educational administration** (5th ed.). Chonburi: Montri. (in Thai)
- Asawapoom, S. (2017). **Administration for teachers (Revision)**. Ubon Ratchathani: Faculty of Education Ubon Ratchathani Rajabhat University. (in Thai)
- Best, J. W. (1981). **Research in education** (4th ed.). Englewood cliff: Prentice hall.
- Champhutsa, W. (2016). **Human resources management to the opinions of school administrators and teachers under Saraburi Primary Educational Area Office**. Master thesis, M. Ed., Thepsatri Rajabhat University, Lopburi. (in Thai)
- Jainaen, C. (2017). **Relationships between school administrators' leadership and working efficiency of Borrisatthaikasikornsongkraw School's Teachers under the office of Chonburi Primary Educational Service Area 3**. Master thesis, M. Ed., Burapha University, Chonburi. (in Thai)
- Kanchanaburi Primary Educational Service Office Area 2. (2022). **Action plan fiscal year 2022**. Kanchanaburi: Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2. (in Thai)
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and psychological measurement**, 30(3), 607-610.

- Kong-o, A. (2017). **Roles of school administrators to enhance learning management of teachers in the schools under the Jurisdiction of Yannawa District Office, Bangkok, Bangkok Metropolitan Administration.** Master thesis, M. Ed., University of Phayao, Phayao. (in Thai)
- Lhanpok, W. (2017). **Personnel management of Watratbumrung (Sawairatuphatham) School.** Master thesis, M. Ed., Silpakorn University, Nakhon Pathom. (in Thai)
- Ministry of Education. (2016). **Guidelines for learning reform based on Ministry of Education intention to develop critical thinking learning management.** Bangkok: The Agricultural Co-Operative Federation of Thailand. (in Thai)
- Office of the Basic Education Commission. (2013). **School administration manual for charter schools.** Bangkok: The Agricultural Co-Operative Federation of Thailand. (in Thai)
- Operational Manual for Educational Area Office Human Resources Section (2015). Bangkok: Ministry of Education. (in Thai)
- Phikulthep, N. (2015). **A study of conditions and problems of personnel administration by reference to the perceptions of teachers at schools under the Jurisdiction of Phranakhonsiyuthaya Primary Educational Service Area Office 1.** Master thesis, M. Ed., Ramkhamhaeng University, Bangkok. (in Thai)
- Pokpit, S. (2018). **Casual factors influencing the effectiveness and efficiency of teacher government officers' working performances in the 1st -3rd Offices of Lampang Primary Educational Services Area.** Master thesis, M. Ed., Chiang Rai Rajabhat University, Chiang Rai. (in Thai)
- Sangroumjai, W. (2019). **A study of teachers role in promoting democracy in secondary schools under Sisaket Provincial Administrative Organization.** Master thesis, M. Ed., Rajabhat Mahasarakham University, Mahasarakham. (in Thai)
- Sarakool, T. (2017). **Relationship between the management skills of the school administrators and human resource management in schools under Saraburi Secondary Educational Service Area Office 4.** Master thesis, M. Ed., Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Pathum Thani. (in Thai)
- Sapung-ngen, T. (2021). **The relationship between behaviors of school administrators and teacher performance under Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3.** Master thesis, M. Ed., Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon. (in Thai)
- Songkran, P. (2016). **Personnel management condition of school administrators under the**

- Secondary Educational Service Area Office 24.** Master thesis, M. Ed., Nakhon Sawan Rajabhat University, Nakhon Sawan. (in Thai)
- Srilakam, N. (2015). The guidelines for personnel administration in small-sized schools under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 3. Independent study, M. Ed., Kanchanaburi Rajabhat University, Kanchanaburi. (in Thai)
- Srisuda, K. (2021). **The relationship between teacher performance and effectiveness based on educational standards of student quality in schools under Sakon Nakhon Primary Education Service Area Office 2.** Master thesis, M. Ed., Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon. (in Thai)
- Tawinphrai, S. (2020). **The relationship between personnel management and effectiveness of teachers' performance under Secondary Educational Service Area Office 22.** Master thesis, M. Ed., Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon. (in Thai)
- The Teachers' Council of Thailand. (2017). Curriculum for the teacher Civil Service and Educational Personnel. **Withayajarn.** 116(12), 95-97. (in Thai)
- Thosuwanchinda, W. (2013). **Human Resource Management** (5th ed.). Bangkok: Forepace Publishing House. (in Thai)
- Thunyakorn, S. (2018). The best practice in the development of small school under the Samutprakan Primary Education Service Area Office 2. **Journal of Industrial Education King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang.** 17 (2), 169-178. (in Thai)
- Wongrattana, C. (2010). **Statistic techniques for research** (12th ed.). Nonthaburi: Thaineramitkij Inter Progressive. (in Thai)
- Wongphan, P. (2017). **Relationship between Characteristics of School Administrators and the Effectiveness of teachers under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2.** Master thesis, M. Ed., Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon. (in Thai)