

ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

นางสาวสุภาพรรณ พงษ์จันทร์ โอ \*  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานต่างกัน ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำนวน 77 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ มีค่า IOC ระหว่าง 0.67 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับแบบครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.82 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติพื้นฐานค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ t-test และ One way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงและมีประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่ 11-20 ปี ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยรวมแตกต่างกัน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์บริหารแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 มีความคิดเห็นแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านกลุ่มงานวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลังและด้านกลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ส่วนด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ, ความคิดเห็น, กลุ่มบริหารงานบุคคล, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

ความนำ

จากสถานะเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้ประเทศไทยต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อความอยู่รอดและช่วงชิงความได้เปรียบในการแข่งขัน ทั้งนี้ความสามารถในการแข่งขันระดับโลกของประเทศไทยขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 3 ประการ

ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของระบบราชการ ปัจจัยเกี่ยวกับคุณสมบัติและคุณลักษณะของข้าราชการ และปัจจัยเสริมแรงระดับชาติ ในการนี้ระบบราชการจึงได้รับการคาดหวังให้มีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอย่างทันทั่วทั้งที่ พร้อมทั้งข้าราชการยังได้รับการคาดหวังจากภาคประชาสังคมให้เป็นผู้ขับเคลื่อนในการพัฒนาประเทศ โดยการปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ มีมโนสุจริต และมีสมรรถนะ ชีดความสามารถในการให้บริการประชาชนตามแนวทางพระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” เพื่อให้ข้าราชการเป็นที่พึ่งและไว้วางใจ รวมทั้งได้รับความเชื่อถือจากสังคมและประชาชน ดังนั้นระบบการบริหารงานบุคคลในภาคราชการได้มีการวิวัฒนาการเรื่อยมา โดยเริ่มจากการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง นับแต่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2471 ซึ่งบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2472 มีผลให้มีกรรมการรักษาระเบียบข้าราชการพลเรือน (ก.ร.พ.) เกิดขึ้น เป็นครั้งแรก ต่อมา มีคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2476 เป็นองค์กรกลางควบคุมดูแลการบริหารงานบุคคลให้อยู่ในระเบียบ แบบแผนเดียวกัน นับแต่ พ.ศ.2471 เป็นต้นมา จนถึงปัจจุบันมีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลภาครัฐ ที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายต่างๆ เพิ่มขึ้น แยกตามประเภท ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกระทรวง กรม สังกัด ฝ่ายบริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐสภา ศาล ยุติธรรม และหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ (สำนักงาน ก.พ., 2555)

ปัญหาที่พบในการดำเนินงานปัจจุบัน พบว่า เนื่องจากงานบริหารบุคคล มีภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบปริมาณมาก ทำให้งานบางอย่างล่าช้า ไม่ทันตามกำหนดเวลา ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านการบริหารราชการที่ต้องปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจ และสังคมในปัจจุบัน โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อประเทศในขณะนี้คือการที่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนทำให้ระบบการบริหารราชการในมิติต่าง ๆ ของประเทศไทย มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก เพื่อให้สามารถรองรับการเป็นประเทศสมาชิกของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนได้ ดังนั้น จึงส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยซึ่งบุคลากรในกลุ่มบริหารงานบุคคล ตระหนักถึงสภาพปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบัน จึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยต้องการศึกษาความคิดเห็นจากผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงในการดำเนินการของกลุ่มบริหารงานบุคคล ซึ่งผลการศึกษาจะช่วยให้ได้รับทราบข้อมูลที่สามารถใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคลต่อไปในอนาคต

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

#### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตในการศึกษาเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำนวน 85 คน กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง (ตาราง Krejcie and Morgan) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร 77 คน

#### ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ผู้บริหาร จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการบริหาร
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

#### เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

#### การสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเครื่องมือวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือการวิจัยเบื้องต้น จากหนังสือเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย
2. สร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ตกำหนดค่าเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน 40 ข้อ

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. สร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเรื่องที่จะศึกษา แล้วนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบเพื่อหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC)

2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองกับผู้บริหาร จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.82 แล้วจึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และใช้วิธีจัดส่งเอกสารแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง พร้อมซองเปล่าติดแสตมป์ เพื่อให้ส่งกลับมาถึงผู้วิจัย

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา
2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยใช้ t-test
3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีเพศ ประสบการณ์การทำงานต่างกันที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยใช้ One way ANOVA

### ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทุกกลุ่มงานในระดับมาก โดยกลุ่มงานพัฒนาบุคลากร มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ กลุ่มงานวินัยและนิติกร และกลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ ตามลำดับ กลุ่มงานพัฒนาบุคลากรมีภาระหน้าที่จัดฝึกอบรม
2. ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านกลุ่มงานวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง ด้านกลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านกลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร ด้านกลุ่มงานวินัยและนิติกร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นเห็นด้วยมาก

ทุกด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกข้อ แสดงให้เห็นกลุ่มบริหารงานบุคลากรมีศักยภาพในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านกลุ่มงานวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง ผู้บริหารมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อผู้บริหารมีความคิดเห็น เห็นด้วยมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการวางแผนเพื่อพัฒนาครูอย่างเป็นรูปธรรม ด้านกลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อผู้บริหารมีความคิดเห็น เห็นด้วยมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งมีความเป็นระบบ ด้านกลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ ผู้บริหารมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อผู้บริหารมีความคิดเห็น เห็นด้วยมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการจัดทำฐานข้อมูลทะเบียนประวัติ บุคลากรเป็นระบบ สะดวกต่อการตรวจสอบและ ค้นหาง่าย ด้านกลุ่มงานพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อผู้บริหารมีความคิดเห็น เห็นด้วยมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการจัดทำฐานข้อมูลการลาศึกษาต่อ ด้านกลุ่มงานวินัยและนิติกร ผู้บริหารมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อผู้บริหารมีความคิดเห็น เห็นด้วยมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การดำเนินงานด้านวินัยมีความถูกต้อง ชัดเจน และมีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี

### อภิปรายผล

ผลการวิจัยความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทุกกลุ่มงานในระดับมาก การดำเนินงานทุกฝ่ายของกลุ่มงานพัฒนาบุคลากรจึงทำงานอย่างเป็นระบบ มีการจัดทำข้อมูลการลาศึกษาต่อของบุคลากรอย่างเป็นระบบ สะดวก ง่ายต่อการค้นหา และข้อมูลมีความเป็นปัจจุบันทันสมัย สอดคล้องกับผลการตอบแบบสอบถาม ข้อ 28 มีการจัดทำฐานข้อมูลการลาศึกษาต่อ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยผลการตอบแบบสอบถามมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.97, S.D. = 0.22$ ) รองลงมาคือ มีการจัดทำฐานข้อมูลของงานพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 3.96, S.D. = 0.28$ ) ซึ่งทั้งสองข้อเป็นความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าการจัดทำฐานข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศที่มีความสำคัญสำหรับงานพัฒนาบุคลากร ทำให้การเก็บข้อมูลมีความเป็นระบบ ค้นหาง่าย ข้อมูลเป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับ ศิโรรัตน์ ไกรสุริยวงศ์ (2553) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับความต้องการระบบสารสนเทศของครู โรงเรียนเอกชน

พบว่า ความต้องการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์สูงมีความต้องการพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการ ในการจัดทำแผนพัฒนาระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ โดยให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ ไปด้วยปฏิบัติจริง มีการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลเมื่อนำไปปฏิบัติอย่างถูกต้องสมบูรณ์ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศตรวจสอบและประเมินผลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงแก้ไขแผนพัฒนาระบบ โดยพบว่าครูโรงเรียนเอกชน มีความต้องการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการมาก เนื่องจากการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทสำคัญในด้านการบริหารจัดการเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลเป็นปัจจุบัน และรวดเร็ว

2. ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านกลุ่มงานวิเคราะห์และวางแผนอัตราค่าจ้าง ด้านกลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านกลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร ด้านกลุ่มงานวินัยและนิติกร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นเห็นด้วยมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกข้อ แสดงให้เห็นกลุ่มบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านกลุ่มงานวิเคราะห์และวางแผนอัตราค่าจ้าง ผู้บริหารมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อผู้บริหารมีความคิดเห็น เห็นด้วยมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการวางแผนเพื่อพัฒนาครูอย่างเป็นรูปธรรม ด้านกลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อผู้บริหารมีความคิดเห็น เห็นด้วยมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งมีความเป็นระบบ ด้านกลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ ผู้บริหารมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อผู้บริหารมีความคิดเห็น เห็นด้วยมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการจัดทำฐานข้อมูลทะเบียนประวัติ บุคลากรเป็นระบบ สะดวกต่อการตรวจสอบและ ค้นหาง่าย ด้านกลุ่มงานพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อผู้บริหารมีความคิดเห็น เห็นด้วยมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการจัดทำฐานข้อมูลการลาศึกษาต่อ ด้านกลุ่มงานวินัยและนิติกร ผู้บริหารมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อผู้บริหารมีความคิดเห็น เห็นด้วยมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การดำเนินงานด้านวินัยมีความถูกต้อง ชัดเจน และมีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อตรวจสอบปัญหาและพัฒนางาน ทุกกลุ่มงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 ยึดหลักการทำงานร่วมกันอย่างสันติสุข เน้นความสามัคคีในองค์กร ขจัดปัญหาการอิจฉาริษยาซึ่งเป็นบ่อนทำลายความเจริญก้าวหน้าขององค์กร สอดคล้องกับ ไลบอนสเดน (อ้างถึงใน ดิน ปรัชญพฤทธิ และไกรยุทธ ธีรตยาสินันท์, 2547, หน้า 30) ได้รายงานว่าการปรับปรุง

ด้านแรงงานสัมพันธ์หรือการปรับปรุงปัจจัยทางด้านจิตวิทยา มีส่วนทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคอนงานเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 30 และอัตราการลาออกจากงานลดลงถึงร้อยละ 20

3. ผู้บริหารที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบแต่ละด้าน พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกลุ่มงานวิเคราะห์อัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

4. ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความคิดเห็นรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2 ด้าน คือ ด้านกลุ่มงานวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลังและด้านกลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ส่วนด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

#### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1 ควรศึกษาปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคลากร เพื่อทราบปัญหาและอุปสรรค และเป็นแนวทางในการพัฒนางานต่อไป

2 ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคลเปรียบเทียบในภูมิภาคอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการแลกเปลี่ยนและพัฒนางาน

#### บรรณานุกรม

ดิน ปรัชญพทธี และกรยุทธ ชีรตยาคินันท์. (2547). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน*. กรุงเทพฯ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริรัตน์ ไกรสุริยวงศ์. (2553). *ความต้องการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

สำนักงาน กพ. (17 เมษายน 2555). *ระบบค่าตอบแทน เงินเดือน และสิ่งจูงใจ* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :

<http://www.ocsc.go.th>