การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี

โดย
นายธนภูมิ มากแก้ว

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี

โดย
นายธนภูมิ มากแก้ว

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

PERSONNEL ADMINISTRATION OF KURURATRANGSARIT SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE RATCHABURI

By

MR. Tanapoom MARKKAEW

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Education EDUCATIONAL ADMINISTRATION
Department of Educational Administration
Academic Year 2024

Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ	การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี
โดย	นายธนภูมิ มากแก้ว
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา แผน ข
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร. มัทนา วังถนอมศักดิ์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

.... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(ศาสตราจารย์ ดร. คณิต เขียววิชัย)

พิจารณาเห็นชอบโดย

.... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. วรกาญจน์ สุขสดเขียว)

.... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(รองศาสตราจารย์ ดร. มัทนา วังถนอมศักดิ์)

.... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สำเริง อ่อนสัมพันธุ์)

650620079 : การบริหารการศึกษา แผน ข
คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล, โรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์

นาย ธนภูมิ มากแก้ว: การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ ดร. มัทนา วังถนอมศักดิ์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี และ 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี จำนวน 76 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ประเภท ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี และ 2) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ควรมีการจัดทำแบบประเมินผลอัตรากำลังของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน โดยจัดทำเป็นแบบตรวจสอบรายการ และแบบสอบถาม ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรมีการจัดกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรภายในโรงเรียนที่หลากหลายมากขึ้น ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรมีการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรรายบุคคล และนำผลการวิเคราะห์นั้นตั้งเป้าหมายผ่านการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร เพื่อให้ครูและบุคลากรมีแนวทางในการพัฒนาตนเอง และด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ควรเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์แบบประเมินกิจกรรมบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ และผลการประเมิน รวมถึงมีการจัดประชุมเพื่อหาแนวทางในการพัฒนากิจกรรมบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจที่จัดขึ้นในโรงเรียน

650620079 : Major EDUCATIONAL ADMINISTRATION

Keyword : Personnel administration, Kururatrangsarit school

MR. Tanapoom MARKKAEW : PERSONNEL ADMINISTRATION OF KURURATRANGSARIT SCHOOLUNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE RATCHABURI Thesis advisor : Associate Professor Mattana Wangthanomsak

The purposes of this independent study were to determine 1) the personnel administration of Kururatrangsarit School under the Secondary Educational Service Area Office Ratchaburi and 2) the development guidelines for personnel administration of Kururatrangsarit School under the Secondary Educational Service Area Office Ratchaburi. The samples consisted of 76 school officers. The instruments used for study were 1) a opinionnaire and 2) a semi-structured interview. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and content analysis.

The findings of this study were as follows:

1. The personnel administration of Kururatrangsarit School under the Secondary Educational Service Area Office Ratchaburi, collecrively and individually, was at high level; ranking by arthmetic mean from high to low: personnel performance evaluation, manpower planning, personnel development amd morale and encouragement

2. The developmental guidelines for personnel administration of Kururatrangsarit School under the Secondary Educational Service Area Office Ratchaburi were as follows: In terms of personnel development, there should be a variety of activities to develop teachers and personnel within the school. In terms of personnel performance evaluation, there should be an analysis of the performance of each teacher and personnel and use the analysis to set goals through the creation of an agreement on the performance of teachers and personnel. In terms of morale and encouragement, there should be meetings to find ways to develop morale and encouragement activities organized in the school.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง "การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี" ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เพราะได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร. มัทนา วังถนอมศักดิ์ ที่ปรึกษาหลักการค้นคว้าอิสระ รองศาสตราจารย์ ดร. วรกาญจน์ สุขสดเขียว ประธานกรรมการสอบ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สำเริง อ่อนสัมพันธุ์ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่กรุณาให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย ส่งผลให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้ถูกต้อง และสมบูรณ์ รวมถึงการให้ความรู้จากคณาจารย์ในภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความเมตตาและความกรุณาของท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ณรินทร์ ชำนาญดู, ดร.ยลพรรษย์ ศิริรัตน์ และว่าที่ร้อยตรี ดร.ชิดชัย ทองโบราณ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ และให้คำแนะนำ เพื่อความถูกต้อง ความตรงของเนื้อหา และความเหมาะสมของเครื่องมือการวิจัย

ขอขอบพระคุณ นายสมยศ บุญเจริญ, นางสาววิชชาพร เปล่งผิว ฝ่ายบริหารโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ และคณะครูโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง ในการทดลองเครื่องมือเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย ส่งผลให้ผู้วิจัยสามารถนำเครื่องมือวิจัยมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และขอขอบพระคุณ ดร. สายฝน ภานุมาศ ผู้อำนวยการโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ และคณะครูโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ ที่ได้ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการเก็บข้อมูลวิจัย ส่งผลให้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยจนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณเจ้าของหนังสือ วารสาร เอกสาร และวิทยานิพนธ์ทุกเล่มในการอ้างอิง ที่ช่วยให้การค้นคว้าอิสระเรื่องนี้มีความสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณนางสาวเพ็ญนภา ปุยสุวรรณ, นายณัฐวุฒิ ชื่นชอบกมล, นางสาวชนิกานต์ ม่วงเสม และนายธนภัทร แก้วสุจริต รวมถึงเพื่อนนักศึกษาปริญญาโทรุ่นที่ 41 ที่ได้ให้การช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ รวมถึงเป็นกำลังใจมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน และเป็นแรงใจสำคัญจนทำให้การค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยประโยชน์อันเกิดจากการค้นคว้าอิสระนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา ครูอาจารย์ ผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การค้นคว้าอิสระนี้ประสบความสำเร็จ

ธนภูมิ มากแก้ว

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .... จ
กิตติกรรมประกาศ .... ฉ
สารบัญ.. ช
สารบัญตาราง .... ญ
สารบัญแผนภูมิ.. ฎ
บทที่ 1 บทนำ 1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.. 2
ปัญหาของการวิจัย 4
วัตถุประสงค์การวิจัย 6
คำถามการวิจัย 6
สมมติฐานการวิจัย 6
ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย 7
ขอบเขตการวิจัย 9
นิยามศัพท์เฉพาะ.. 10
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.. 11
การบริหารงานบุคคล.. 11
ความหมายของการบริหารงานบุคคล 11
ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล... 15
ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล... 17
แนวทางการพัฒนางานบุคคล 21

ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี 25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 33
งานวิจัยภายในประเทศ 33
งานวิจัยต่างประเทศ 41
สรุป 46
บทที่ 3 การดำเนินงานวิจัย 47
ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย 47
ระเบียบวิธีวิจัย 48
แผนแบบของการวิจัย 48
ประชากร 48
กลุ่มตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง 49
ตัวแปรที่ศึกษา 49
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 50
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 51
การเก็บรวบรวมข้อมูล 52
การวิเคราะห์ข้อมูล 53
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 53
สรุป 54
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 55
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 64
สรุปผลการวิจัย 64
การอภิปรายผล 65
ข้อเสนอแนะ 71
ข้อเสนอแนะของการวิจัย 71

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป 72
รายการอ้างอิง 73
ภาคผนวก 80
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือและรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ 81
ภาคผนวก ข ตารางค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ 84
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย 87
ภาคผนวก ง การวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม 89
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 91
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 93
ภาคผนวก ช หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ 97
ภาคผนวก ซ แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย 100
ประวัติผู้เขียน 103

มหาวิทยาลัยศิลปากร

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย.......... 49

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.......... 56

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี.......... 57

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ด้านการวางแผนอัตรากำลัง.......... 58

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ด้านการพัฒนาบุคลากร.......... 59

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร.......... 60

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ.......... 61

มหาวิทยาลัยศิลปากร

สารบัญแผนภูมิ

หน้า

แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย 9

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย 10

มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทที่ 1
บทนำ

มนุษย์ (Man) คือ ทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดในทุกองค์การ เพราะมนุษย์เป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็น เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) ทำให้ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้[1] การได้มา หรือการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความรู้ความสามารถในการทำงาน มีทัศนคติที่ดี มีแรงจูงใจในการทำงาน เป็นส่วนช่วยสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานและองค์การ[2] การบริหารงานบุคคลถือเป็นหนึ่งในงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารคนให้มีศักยภาพ อันจะส่งผลต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตขึ้นได้ ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการบริหาร โดยเฉพาะในสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาที่จะต้องบริหารงานบุคคลตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัด อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่สนับสนุนบุคลากรที่สำคัญในสถานศึกษา จุดประสงค์หลักของงานบุคคลคือการทำให้บุคลากรในองค์การมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ[3] หากนักเรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพจากบุคลากรของโรงเรียนคือครูผู้สอน จะส่งผลให้นักเรียนเกิดการพัฒนา และสามารถเติบโตเป็นบุคคลที่มีคุณภาพของสังคม และช่วยพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

มหาวิทยาลัยศิลปากร

---

[1] พชร สันทัด, **ศาสตร์และศิลป์การบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2557), 2.

[2] พัชรา โพธิ์ไพฑูรย์, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิสรัปชัน**, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2566), 7.

[3] สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560** (ปรับปรุง พ.ศ. 2562), (กรุงเทพฯ: ม.ป.ท., 2562), 44.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 258 จ. ด้านเกี่ยวกับการศึกษา ข้อ 3 จัดให้มีระบบการผลิต การคัดเลือก รวมถึงการส่งเสริมและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครู เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีองค์ความรู้และสมรรถนะ พร้อมทั้งได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม อีกทั้งจำเป็นต้องมีระบบที่ส่งเสริมทางด้านคุณธรรม และจริยธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคลในสายวิชาชีพครู ควบคู่ไปกับการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ในทุกระดับให้ตอบโจทย์ความถนัดของผู้เรียน ตลอดจนการปรับโครงสร้างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนสู่เป้าหมายได้อย่างเป็นรูปธรรม[4]

แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 – 2570) จัดทำผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทดังกล่าว ประเด็นที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้ ซึ่งมีประเด็นท้าทายที่เกี่ยวข้องกับครู และบุคลากรทางการศึกษาได้แก่ เรื่องสมรรถนะและคุณภาพของครูผู้สอน ทักษะการจัดการเรียนการสอนผ่านสื่อดิจิทัล นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงพันธกิจที่ 2 คือ พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ และได้กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 7 ข้อ คือ 1) ส่งเสริมให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม (Co-creation) ให้กับผู้เรียนในทุกระดับชั้น 2) ส่งเสริม สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีจรรยาบรรณ และจิตวิญญาณความเป็นครู และ 3) พัฒนาศักยภาพครูในด้านการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment for Learning) ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Personalized Learning) เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการแบบ Intensive Training การอบรมแบบออนไลน์ (Online Training) การอบรมแบบเรียนรู้ด้วยตนเอง (e-learning) เป็นต้น 4) จัดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ /ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสายสนับสนุน เช่น พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำลูกจ้างรายปี (ครูอัตราจ้าง นักการภารโรงธุรการโรงเรียน พี่เลี้ยงเด็กพิการ) และอื่น ๆ 5) เสริมสร้างขวัญกำลังใจในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร 6) พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้

---

[4] "รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย," ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134, ตอนที่ 40 ก (2560, 6 เมษายน) 79; "พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547," **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 121, ตอนพิเศษ 79 ก (2547, 23 ธันวาคม).

ด้านเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับ Digital Literacy และสมรรถนะครูในทุกด้าน และ 7) พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณธรรม จริยธรรมและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล[5]

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) โดยได้วางเป้าหมายสำคัญในการส่งเสริมและยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นหนึ่งในห้ายุทธศาสตร์หลักขององค์กร เพื่อผลักดันให้เกิดการพัฒนาในด้านหลักเกณฑ์และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคลในกลุ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อันจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และความก้าวหน้าในวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา[6]

การบริหารงานบุคคลถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ท่ามกลางบริบทของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ดังนั้นสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศ อีกทั้งยังเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากร การส่งเสริมและพัฒนาขวัญกำลังใจ รวมถึงการดูแลด้านวินัยและสิทธิประโยชน์ที่ควรได้รับของบุคลากร เป็นแนวทางหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยอาจดำเนินการผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การจัดปฐมนิเทศเพื่อให้บุคลากรใหม่เข้าใจบทบาทและภารกิจเมื่อเริ่มปฏิบัติงาน การจัดทำคู่มือแนะแนวการปฏิบัติงาน การดำเนินการนิเทศภายในเพื่อทบทวนหน้าที่และความรับผิดชอบ การจัดประชุมอบรมสัมมนา หรือศึกษาดูงานเพื่อเสริมสร้างทักษะและศักยภาพในการทำงาน ตลอดจนการจัดระบบประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อนำผลลัพธ์ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้ ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาต่อไป[7]

---

[5] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 – 2570)**, (กรุงเทพฯ: ม.ป.ท., 2565), 14 – 23.

[6] สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, **ยุทธศาสตร์การวิจัยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ปีงบประมาณ 2566-2570)**, (กรุงเทพฯ: ม.ป.ท., 2566), ก-1.

[7] สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560** (ปรับปรุง พ.ศ. 2562), (กรุงเทพฯ : ม.ป.ท, 2562), 44.

ปัญหาของการวิจัย

โรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ เปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 93 คน มีนักเรียนทั้งสิ้น 1,953 คน สถานศึกษาสามารถดำเนินการบริหารจัดการในรูปแบบของนิติบุคคลได้ โดยมีการจัดตั้งโครงสร้างกลุ่มงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานในด้านนี้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านการเข้าร่วมอบรมและกิจกรรมทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

จากแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2566 – 2570 ของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ได้มีการศึกษาสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน โดยศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของโรงเรียนทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ การวิเคราะห์สถานภาพของโรงเรียนด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค พบว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจุดอ่อน (Weakness) ที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ประการแรกคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งไม่สอดคล้องกับกลยุทธ์ของกระทรวงศึกษาธิการ กลยุทธ์ที่ 1 การยกระดับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ[8] เนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในศาสตร์ต่าง ๆ เช่น การนำเทคโนโลยี นวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ และส่งเสริมพหุปัญญาให้กับผู้เรียนในรูปแบบ Active Learning, STEM Education, Coding ฯลฯ[9] เพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถเต็มศักยภาพ และจากรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พบว่าโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ ได้จัดกิจกรรมการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนเพียง 1 กิจกรรม โดยมีครูผู้เข้าร่วมกิจกรรมคือครูที่เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณดังกล่าวจำนวน 3 คน จากครูทั้งหมด 93 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 3.22

---

[8] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)**, (กรุงเทพฯ: ม.ป.ท., 2566) 22.

[9] กระทรวงศึกษาธิการ, **ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2567**, 29 ธันวาคม 2565.

จากจำนวนครูทั้งหมด[10] ซึ่งไม่สอดคล้องกับจำนวนกิจกรรมการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจที่ควรจัดในสถานศึกษาของสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กล่าวว่า ควรจัดกิจกรรมที่บำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาไม่ต่ำกว่า 4 กิจกรรมต่อหนึ่งปีงบประมาณ[11] นอกจากนี้ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล และครูที่ปฏิบัติงานในกลุ่มบริหารงานบุคคลรวมทั้งสิ้น 3 ท่าน พบปัญหาในการบริหารงารบุคคลที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันสองประการดังนี้ ประการแรกคือเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง จากข้อมูลครูและบุคลากรโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ ณ วันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ. 2567 พบว่าควรมีครูตามเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้ทั้งสิ้น 103 คน แต่จำนวนครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาแห่งนี้ พบว่ามีเพียง 93 คน[12] ซึ่งมีจำนวนน้อยกว่าตามเกณฑ์ที่กำหนด[13] ส่งผลให้ครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนต้องปฏิบัติงานสอนและงานนอกเหนือจากงานสอนมากกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำตามที่กำหนด[14] ประการที่สองคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในโรงเรียน พบว่า โรงเรียนยังไม่มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในโรงเรียน ไปใช้ในการวางแผน หรือจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยข้อมูลจากแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567 พบว่า มีโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากร 3 โครงการ ได้แก่ โครงพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่มืออาชีพ โครงการศึกษาดู

[10] กลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์, **รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566,** 15 มิถุนายน พ.ศ. 2566. 4.

[11] สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562), (กรุงเทพฯ: ม.ป.ท., 2562), 46.

[12] โรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์, **ข้อมูลครูและบุคลากรโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์**, เอกสารบันทึกการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดโดยกลุ่มบริหารทั่วไป โรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์, 9 ตุลาคม 2567, 11.

[13] สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, "**หนังสือที่ ศธ 0206.6/ว23 เรื่องเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.**" 23 ธันวาคม 2563.

[14] สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, "**หนังสือที่ ศธ** 0202.3/ว21 **เรื่องภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.**" 30 สิงหาคม 2564.

งานเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่มืออาชีพ และโครงการอบรมและสัมมนาเพื่อพัฒนาคณะครูและบุคลากร[15] โดยทั้ง 3 โครงการ มิได้ใช้ข้อมูลจากผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในโรงเรียนมาเป็นข้อมูลในการจัดโครงการในแต่ละปี ส่งผลให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนไม่ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างตรงจุดที่ควรได้รับการพัฒนา

จากปัญหาข้างต้นพบว่า หากโรงเรียนมีการบริหารงานบุคคลที่เป็นระบบและมีแบบแผนย่อมส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน[16] ส่งผลให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเพื่อนำผลวิจัยที่ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล อันจะเป็นการเสริมสร้างให้เกิดความเข้มแข็งในสถานศึกษา และเกิดเป็นผลดีต่อการพัฒนาผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี

2. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี

คำถามการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี อยู่ในระดับใด

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี เป็นอย่างไร

สมมติฐานการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี อยู่ในระดับปานกลาง

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี มีหลายแนวทาง

---

[15] โรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์, **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567**, กันยายน 2566.

[16] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**, (กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2562), 3.

ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้มีคุณภาพและเป็นมาตรฐาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) ของลูเนนเบิร์กและออนสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) ที่กล่าวว่า องค์กรระบบเปิด ประกอบด้วยระบบย่อยภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยระบบจะยอมรับตัวป้อน (Inputs) จากสิ่งแวดล้อม มีกระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation Process) ซึ่งเปลี่ยนแปลงตัวป้อนให้กลายเป็นผลผลิต (Outputs) โดยมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (Environment) ทั้งภายในและภายนอก และให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เพื่อปรับปรุงและพัฒนา โดยองค์กรทั้งสามส่วนจะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ปัจจัยนำเข้า (Inputs) ในระบบการศึกษา ได้แก่ บุคลากร คือ ผู้บริหาร ข้าราชการครูและนักเรียน ทรัพยากรที่ใช้ ได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีและนโยบายทางการศึกษา เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้จะถูกเปลี่ยนโดยกระบวนการของการบริหาร 4 ฝ่ายในโรงเรียนได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป และการบริหารงบประมาณ ให้ได้มาซึ่งผลผลิต (Outputs) คือ คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการจัดการศึกษา[17]

สำหรับกระบวนการการบริหารงานบุคคล มีส่วนสัมพันธ์กับโครงสร้างของระบบการบริหารและการจัดการ ซึ่งเป็นตัวกำหนดแนวทางและกระบวนการในการจัดการ ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) กรวางแผนอัตรากำลัง 2) การพัฒนาบุคลากร 3) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 4) การบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ[18]

แนวปฏิบัติตามนโยบายการบริหารงานบุคคคลของโรงเรียนแบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านที่ 1 การวางแผนกำลังคน มีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดทำแผนกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการจัดทำแผนการมีหรือขอเลื่อน
วิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านที่ 2 การสรรหา มีการสรรหาข้าราชการครูในสถานศึกษาโดยการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของเขตพื้นที่ การรับย้ายตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน โดยการประกาศรับสมัครคัดเลือกทางสื่อต่างๆ ด้านที่ 3 การพัฒนาบุคลากร

---

[17] Fred C. Lunenberge and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concept and Practices**, 7th ed. (California: SAGE Publications, 2022), 25.

[18] สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560** (ปรับปรุง พ.ศ. 2562), (กรุงเทพฯ: ม.ป.ท., 2562), 44-48.

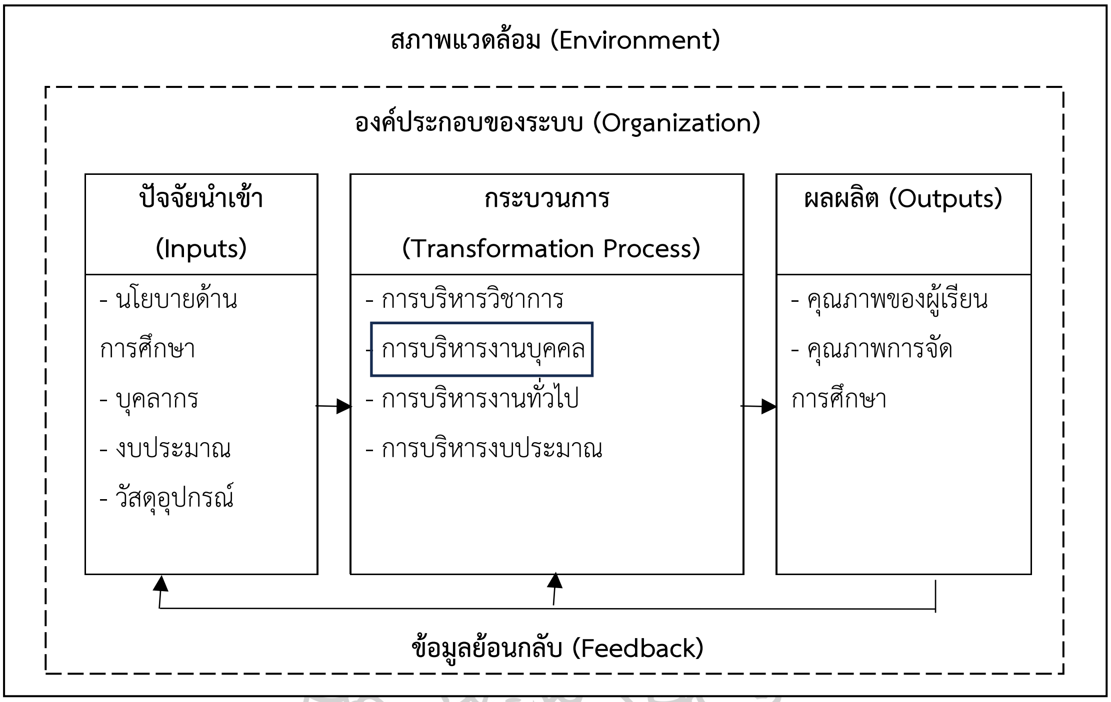
มีการจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากร จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านงานบุคลากร มีการส่งเสริมการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู ด้านที่ 4 การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ มีการจัดทำโครงการเสริมสร้างกำลังใจบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน มีการส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น จัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน จัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน จัดระบบงานและมอบหมายงาน มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษา และด้านที่ 5 การเข้าถึงข้อมูล มีการจัดเก็บข้อมูลของบุคลากรในสถานศึกษาและมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาบุคลากร[19]

จากแนวคิดการบริหารงานบุคคล ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) ถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันและเสริมสร้างความก้าวหน้าให้แก่องค์กร เพื่อให้สามารถรองรับและตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงนำหลักการดังกล่าวมาเป็นขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย โดยสามารถนำเสนอในแผนภูมิที่ 1

มหาวิทยาลัยศิลปากร

---

[19] โรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์, **นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**, เข้าถึงเมื่อ 11 มีนาคม 2567, เข้าถึงได้จาก https://drive.google.com/file/d/1_H9GwcyyWYqdUVigNvs2WtIUAI6Ju8Jy/view



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย

ที่มา : Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 7th ed. (California: SAGE Publications, 2022), 25.

: สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560** (ปรับปรุง พ.ศ. 2562), (กรุงเทพฯ : ม.ป.ท, 2562), 44-48.

ขอบเขตการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โดยกำหนดการบริหารงานบุคคลตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ.2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การพัฒนาบุคลากร 3) การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร และ 4) การบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ[20]

[20] สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560** (ปรับปรุง พ.ศ. 2562), (กรุงเทพฯ: ม.ป.ท), 44-48.

การบริหารงานบุคคล
1. การวางแผนอัตรากำลัง 2. การพัฒนาบุคลากร 3. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 4. การบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560** (ปรับปรุง พ.ศ. 2562), (กรุงเทพฯ : ม.ป.ท, 2562), 44-48.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จึงได้นิยามความหมายของคำต่าง ๆ ไว้ดังนี้

การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการจัดการคน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาองค์กร มีเป้าหมายคือการพัฒนาเป็นองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นมีส่วนทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ประกอบไปด้วยขั้นตอนตั้งแต่การวางแผนและกำหนดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของคนในองค์กร

โรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี เปิดสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สถานที่ตั้งเลขที่ 1 หมู่ 2 ตำบลจอมบึง อำเภอจอมบึง 70150

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากสภาพปัจจุบัน ปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย และตัวแปรที่ใช้ศึกษาที่ได้กล่าวไว้ เพื่อให้การศึกษามีความครอบคลุมและเข้าใจเนื้อหาในเชิงลึกเกี่ยวกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการรวบรวมและศึกษาข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ มาใช้เป็นแนวทางในการวิจัย โดยเนื้อหาที่ศึกษาแบ่งออกเป็นสามส่วนหลัก ได้แก่ ส่วนแรก เป็นวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่สอง คือ ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี และส่วนสุดท้ายเป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากรภายในโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทอย่างยิ่งในการปฏิบัติภารกิจของโรงเรียนให้สำเร็จไปตามวัตถุประสงค์ นอกจากจะทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จแล้วยังต้องทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจด้วย เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานและความมั่นคงของโรงเรียน

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กรต่าง ๆ เพราะบุคคลในองค์กรคือผู้ที่ช่วยขับเคลื่อนทำให้องค์กรก้าวไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้ มีผู้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้หลายท่านดังนี้

ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากร “คน” เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ กิจกรรมที่ปฏิบัติ ในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีหลายด้าน ได้แก่ การสรรหา การคัดเลือกคนเข้าทำงาน การจ้างงาน การให้ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ การพัฒนาและฝึกอบรม การบริหารและประเมินผลงาน เป็นต้น[21]

---

[21] ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย, **การบริหารจัดการองค์การตามทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์**, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2558), 170.

โชติ บดีรัฐ ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ศิลปะในการจัดการเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์การ อย่างเป็นระบบ เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ[22]

สมาน อัศวภูมิ กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการตั้งแต่กำแผนอัตรากำลังคนในองค์กร ตลอดจนถึงการสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้งและทดลองงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การให้สวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการสร้างความสัมพันธ์กับองค์กร[23]

สุภาวดี ขุนทองจันทร์ ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดระบบและดูแลบุคลากรภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถนำความรู้ ความสามารถ และศักยภาพที่มีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันเหนือกว่าหน่วยงานอื่น โดยความสำเร็จดังกล่าวมักเกิดจากการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรภายในองค์กร[24]

ธีระเดช ริ้วมงคล ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดการด้านบุคลากรภายในองค์กรโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เป็นสำคัญ พร้อมทั้งมุ่งเน้นให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี โดยการให้ความใส่ใจในความต้องการต่าง ๆ ของบุคลากร และจัดสรรผลประโยชน์อย่างเหมาะสม อันจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานซึ่งนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร[25]

พรชัย เจดามาน และคณะ กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ขั้นตอนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการด้านบุคลากร เริ่มตั้งแต่การกำหนดแนวทางและนโยบายในการบริหารงานบุคคล การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพการพัฒนาศักยภาพให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ การดูแลสภาพการทำงาน การติดตามและประเมินผล

---

[22] โชติ บดีรัฐ, **เทคนิคการบริหาร**, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2558), 102.

[23] สมาน อัศวภูมิ, **การบริหารสำหรับครู (ฉบับปรับปรุง),** (อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2558), 34.

[24] สุภาวดี ขุนทองจันทร์, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ**, (กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2559), 16.

[25] ธีระเดช ริ้วมงคล, **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Management**, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2560), 5.

การปฏิบัติงาน จนถึงกระบวนการพ้นจากตำแหน่ง ทั้งหมดนี้มีเป้าหมายเพื่อให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงสุดไว้ได้อย่างยั่งยืน[26]

เอกสิทธิ์ สนามทอง ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์การ เพื่อให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จจากขั้นตอนกิจกรรมต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคล[27]

กุลชลี พวงเพ็ชร์ ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการจัดการบุคคลในองค์การ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพเข้าสู่องค์การ และเพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนให้อยู่กับองค์การได้ในระยะยาว กิจกรรมสำคัญของงานบุคคลได้แก่ การวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน และการแรงงานสัมพันธ์[28]

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) งานบริหารบุคคลถือเป็นภารกิจสำคัญที่มีบทบาทในการสนับสนุนบุคลากรภายในสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อส่งเสริมให้การสรรหาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการพัฒนา ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ รวมถึงการดูแลด้านวินัยและสิทธิประโยชน์ที่ควรได้รับ ตัวอย่างเช่น การจัดปฐมนิเทศเพื่อให้บุคลากรใหม่เข้าใจภาระงานและบทบาทหน้าที่ตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรเริ่มเข้าทำงานในองค์กร มีการจัดเตรียมเอกสารคู่มือหรือแนวทางปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ที่ชัดเจน รวมถึงดำเนินการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอเพื่อทบทวนความรับผิดชอบ การจัดประชุม สัมมนา และการศึกษาดูงานเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการเสริมสร้างทักษะและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร

มหาวิทยาลัยศิลปากร

---

[26] พรชัย เจดามาน นิตยาพร กินบุญ และไพฑูรย์ พิมพ์ดี, **ทรัพยากรมนุษย์ : มิติการบริหารจัดการศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน**, (กรุงเทพฯ: สูตรไพศาลบิวเตอร์, 2560), 5.

[27] เอกสิทธิ์ สนามทอง, **เทคนิคการวางแผนอาชีพ และการพัฒนาบุคลากร Career Planning and Saff Development Technique**, (กรุงเพทฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2560), 22.

[28] กุลชลี พวงเพ็ชร์, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, (สิงห์บุรี: โรงพิมพ์บุญยไพศาลเจริญ, 2560), 2.

นอกจากนี้ การจัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ จะช่วยให้สามารถนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ[29]

สิริภาพรรณ ลี้ภัยเจริญ ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง นโยบาย แนวทาง และวิธีปฏิบัติ ที่กำหนดขึ้นในการบริหารคน เพื่อให้คนใช้ศักยภาพที่มีมาทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ[30]

เดชา เดชะวัฒนไพศาล ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การใช้คนหรือกลุ่มบุคคลให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ตามที่องค์กรมุ่งหวัง โดยผ่านกระบวนการสรรหา คัดเลือก และมอบหมายบุคคลที่มี คุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์กร ดำเนินการพัฒนาบุคคลให้มีทักษะความรู้ความสามารถ และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานหรือนโยบายขององค์กร พร้อมทั้งดูแลบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรให้นาน ให้มีแรงจูงใจและหลักประกันที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ[31]

โนโรนา (Noronha) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางแผน การจัดระเบียบการกำกับดูแล การควบคุมหน้าที่ในการดำเนินงาน การจัดหา การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทนและการบำรุงรักษาบุคคลากรในองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร[32]

คูมา (Kumar) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในที่ทำงานและความสัมพันธ์ของบุคลากรเหล่านั้นกับองค์กร มีเป้าหมายคือการพัฒนาเป็นองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลและกลุ่มคน เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นมีส่วนทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ[33]

---

[29] สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560** (ปรับปรุง พ.ศ. 2562), (กรุงเทพฯ: ม.ป.ท., 2562), 44.

[30] สิริภาพรรณ ลี้ภัยเจริญ, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Management**, (อุบลราชธานี: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วิทยาการพิมพ์ 1973, 2566), 3.

[31] เดชา เดชะวัฒนไพศาล, **การจัดการทรัพยากรบุคคล พื้นฐานแนวความคิดเพื่อปฏิบัติ**, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2567), 3.

[32] P. A. Noronha. **Human Resource Mangement**, (Symbiosis Open Education Society, 2019), 2.

[33] Prasanna Kumar. **Rural Management Human Resource Management**, (Mahatma Gandhi National Council of Rural Education, 2021), 8.

บาวเออร์และคณะ (Bauer et al.) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการบุคคลตลอดช่วงชีวิตของพนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของบุคลากรและองค์กรให้สูงสุดในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์และออกแบบงาน การจัดการความหลากหลายและการปฏิบัติตามกฎหมาย การสรรหาบุคคลเพื่อสมัครงาน การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้าร่วมองค์กร การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในขณะที่พวกเขายังทำงานอยู่ การให้รางวัลและชดเชยประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และการจัดการการออกหรือการออกจากองค์กร[34]

กล่าวโดยสรุปว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการจัดการคน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญ ในการขับเคลื่อนพัฒนาองค์กร มีเป้าหมายคือการพัฒนาเป็นองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นมีส่วนทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ประกอบไปด้วยขั้นตอนตั้งแต่การวางแผนและกำหนดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของคนในองค์กร

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและนโยบายในองค์กรใด ๆ ก็ตาม ย่อมขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด หากองค์กรใดมีบุคลากร ที่มีความสามารถและองค์กรนั้นสามารถรักษาบุคลากรนั้นไว้ได้ ย่อมเป็นผลดีกับองค์กร มีนักวิชาการ และนักบริหารได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

พรชัย เจดามาน, นิตยาพร กินบุญ และไพฑูรย์ พิมพ์ดี กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญและเป็นที่ยอมรับกันอย่างสากลว่า คน เป็นทรัพยากรที่สำคัญในการบริหารจัดการ เพราะว่าคนเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่ายิ่ง และสามารถสร้างคุณค่าที่ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรได้[35]

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญในการส่งเสริมให้บุคคลภายในองค์มีประสิทธิภาพและสอดคล้องเชื่อมโยงกัน โดยมีองค์ประกอบหลักสองประการ ได้แก่ 1) การส่งเสริมความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่ขั้นตอน

---

[34] Talya Bauer, Berrin Erdogan, David Caughlin and Donald Truxillo. **Fundamentals of Human Resource Management People, Data, and Analytics**, (Thousand Oaks: SAGE Publications Asia-Pacific, 2021), 5.

[35] พรชัย เจดามาน นิตยาพร กินบุญ และไพฑูรย์ พิมพ์ดี, **ทรัพยากรมนุษย์: มิติการบริหารจัดการศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน**, (กรุงเทพฯ: สูตรไพศาลบิวเดอร์, 2560) 2-3.

การรับบุคลากร การดำเนินงานร่วมกันภายในองค์กร ไปจนถึงการพ้นสภาพจากองค์กร โดยควรยึดหลักระบบคุณธรรม (Merit System) หรือการใช้ความรู้ความสามารถเป็นพื้นฐานในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในทุกระดับ 2) การจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมควรครอบคลุมทั้งด้านสภาพทางกายภาพและการจัดหาอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานให้สอดคล้องกับลักษณะภารกิจของแต่ละตำแหน่ง เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานของหน่วยงานโดยรวม รวมถึงการจัดเตรียมสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย และสอดรับกับลักษณะหน้าที่ของแต่ละบุคคล 3) การให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของทุกบทบาทหน้าที่ภายในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็น องค์กรสามารถเปรียบได้กับระบบกลไกที่ประกอบด้วยชิ้นส่วนหลากหลายขนาดซึ่งแต่ละชิ้นต่างมีหน้าที่เฉพาะ หากชิ้นส่วนใดหยุดทำงานหรือสูญหายไป ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานของระบบโดยรวม ดังนั้น ผู้บริหารควรใส่ใจดูแลและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ เพื่อสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมความภาคภูมิใจในหน้าที่ และกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ 4) การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม เป็นแนวทางที่ช่วยส่งเสริมให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการให้บุคลากรเข้ามามีบทบาทในการร่วมคิด ร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร ส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร อีกทั้งยังเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน และ 5) การให้การยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากรนับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญ เนื่องจากผู้ที่ได้รับคัดเลือกให้เข้าทำงานในองค์กรล้วนผ่านกระบวนการคัดสรรที่ครอบคลุมหลายขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการสรรหา การคัดเลือก และการประเมินคุณสมบัติก่อนการบรรจุเข้าปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์กรจึงควรแสดงออกถึงความไว้วางใจในทักษะและศักยภาพของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและความมั่นใจในการปฏิบัติงาน[36]

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญในการผลักดันและพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้า เพื่อให้สามารถปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี

---

[36] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **การขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคล CLUSTERS ในปีงบประมาณ 2560 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน** , (กรุงเทพฯ: ม.ป.ท., 2560), 32-33.

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องดำเนินการบริหารงานบุคคลอย่างเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ[37]

กล่าวโดยสรุป การบริหารทรัพยากรบุคคลถือเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจาก คน คือทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์กร และเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีศักยภาพและความสามารถสูง ย่อมมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับจากสังคม

ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษานับเป็นภารกิจที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถดำเนินภารกิจให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ การบริหารงานด้านบุคลากรจึงควรดำเนินไปอย่างมีความยืดหยุ่นและคล่องตัว ภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีแรงจูงใจในการทำงาน ได้รับการยกย่องในผลงาน และมีความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน อีกทั้งยังมีผู้บริหารและนักวิชาการจำนวนมากที่ได้กล่าวถึงขอบเขตของการบริหารงานบุคคล ดังนี้

คำนาย อภิปรัชญาสกุล ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้ 1) การวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร 2) กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม 3) การบรรจุและจัดให้มีการปฐมนิเทศเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเริ่มปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรผ่านการฝึกอบรมและการเรียนรู้ 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ 6) การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 7) การเลิกจ้างอย่างมีหลักเกณฑ์ รวมถึงแนวทางการธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร และ 8) การจัดสวัสดิการและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรกับบุคลากร[38]

สมเดช สีแสง ได้กล่าวถึง ขอบข่ายภารกิจงานด้านการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา ดังนี้ 1) การกำหนดแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน 2) การจัดสรรตำแหน่งข้าราชการ

---

[37] สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560** (ปรับปรุง พ.ศ. 2562), (กรุงเทพฯ: ม.ป.ท, 2562), 44.

[38] คำนาย อภิปรัชญาสกุล, **การบริหารทรัพยากรบุคคล = Human Resource Management**, (กรุงเทพฯ: โฟกัสมีเดีย แอนด์ พับลิชชิ่ง, 2557), 50-61.

ครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การสรรหาและการแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่ง 4) การเปลี่ยนตำแหน่งภายในองค์กรและการโยกย้ายบุคลากรภายในองค์กร 5) การพิจารณาเพื่อเลื่อนเงินเดือนของบุคลากร 6) การลาของบุคลากร 7) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 8) วินัย และการลงโทษบุคลากร 9) การสั่งพักหรือลาออกของบุคลากร 10) การทำรายงานผลการดำเนินงานด้านวินัยของบุคลากร 11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ 12) การดำเนินการด้านการออกจากราชการ 13) การจัดทำสารสนเทศด้านข้อมูลของบุคลากร 14) การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 15) การส่งเสริมให้บุคลากรเลื่อนวิทยฐานะ 16) การส่งเสริมและเชิดชูบุคลากรผู้มีผลงานดีเด่น 17) การรักษาจรรยาบรรณวิชาชีพและมาตรฐานวิชาชีพของบุคลากร 18) การปลูกฝังด้าน คุณธรรม และจริยธรรม 19) การให้ข้อมูลและส่งเสริมการต่อใบประกอบอนุญาตของบุคลากร 20) การส่งเสริมเพื่อให้บุคลากรเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา[39]

สมคิด บางโม ได้กล่าวถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารที่เกี่ยวกับคนมีขอบเขตตั้งแต่การวางแผนรับคน เข้าทำงานจนถึงการให้พ้นจากงานขอบข่ายของการจัดการงานบุคคลที่สำคัญมีเพียง 4 ลักษณะ คือ การให้ได้มา การธำรงรักษา การพัฒนา และการให้พ้นจากงาน แต่ถ้าพิจารณาให้ละเอียดลงไป กระบวนการจัดการงานบุคคลอาจแบ่งเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวางแผนการวางแผนกำลังคน เป็นการคาดคะเนไว้ล่วงหน้าว่าหน่วยงานนั้นต้องการคนจำนวนเท่าใดจึงจะสามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ในกรณีที่ธุรกิจขยายตัวเพิ่มขึ้นก็ศึกษา วิเคราะห์ว่าคนที่ต้องการเพิ่มขึ้นนั้น เป็นคนประเภทใด มีความรู้ความชำนาญทางใด สามารถหาได้จากแหล่งไหน ถ้าหน่วยงานมีขนาดเล็ก ลงก็ต้องลดจำนวนคนลง ซึ่งเป็นหน้าที่ของฝ่ายบุคคล การวางแผนกำลังคนประกอบด้วยการวิเคราะห์ งาน การพรรณนาลักษณะของงาน การกำหนดคุณสมบัติของดำรงตำแหน่ง การประเมินค่าของงาน และการกำหนดอัตราค่าจ้างเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดกำลังคนและตำแหน่ง 2) การสรรหา และคัดเลือก หลักการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานคือหาคนที่มีความสามารถที่สุดเท่าที่จะทำได้ (Find the best man available) ทั้งนี้โดยตั้งอยู่บนรากฐานแห่งความเสมอภาค การสรรหา คัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานต้องกระทำอย่างมีมาตรฐาน เช่น สอบตำแหน่งเดียวกัน ข้อสอบควรจะ ยากง่ายเท่า ๆ กัน เป็นต้น กระบวนการในการรับคนเข้าทำงานนี้เรามักเรียกรวมกันไปว่า การสรรหา บุคคลเข้าทำงาน แต่ที่จริงแล้วแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ การสรรหา การเลือกสรร การคัดเลือก และการบรรจุ 3) การธำรงรักษา เมื่อได้บุคคลมาทำงานแล้วผู้บริหารมีหน้าที่ต้องชำรงรักษาบุคลากร ให้อยู่กับองค์การนานที่สุดและตลอดเวลาที่อยู่ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด การธำรง รักษาบุคลากรนอกจากการให้เงินเดือนและค่าจ้างไม่น้อยกว่า

---

[39] สมเดช สีแสง, **คู่มือการบริหารโรงเรียน**, (นครสวรรค์: ริมปิงการพิมพ์, 2558), 835.

องค์การอื่นแล้วยังจะต้องอาศัยสิ่งจูงใจ หลายชนิด 4) การประเมินผล เป็นการนำระบบคุณธรรม ซึ่งประกอบด้วยหลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลางทางการเมืองมาใช้ในการจัดการงาน บุคคลนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีเครื่องมือมาวัดว่าบุคคลในองค์การแต่ละคนมีพฤติกรรม เป็น อย่างไร เริ่มตั้งแต่การเข้ามาทำงานก็อาจจะมีการประเมินผลอย่างง่าย ๆ โดยการสอบข้อเขียน เพื่อวัด ความรู้ความสามารถ ความถนัด และสอบสัมภาษณ์เพื่อดูบุคลิกภาพและทัศนคติ เมื่อเข้ามาทำงานแล้วจะต้องพิจารณาต่อไปอีกว่าผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ทำ หรือไม่ สมควรจะได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือควรที่จะปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้นอย่างไร ซึ่งขั้นตอน เหล่านี้ส่วนหนึ่งจะรู้ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ฉะนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ช่วยค้ำจุนระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล 5) การพัฒนาและอบรมบุคลากร 5.1) การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการต่าง ๆ ที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์เพื่อให้เจ้าหน้าที่ภายในองค์กรสามารถดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เพิ่มแรงจูงใจ และกระตุ้นให้เกิดแนวคิดในการปรับปรุงวิธีการทำงานให้ก้าวหน้าและเหมาะสมยิ่งขึ้น 5.2) การฝึกอบรมบุคลากรเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบหนึ่ง เพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรมอันนำมา ซึ่งการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ 6) การให้พ้นจากงาน การให้บุคคลที่ทำงาน ไม่ได้ผลหรือขาดประสิทธิภาพขาดการขวนขวาย ขาดการปรับปรุงตนเองพ้นจากงานเป็นสิ่งปกติ ที่ทำกันอยู่ทั่วไปในต่างประเทศ สำหรับบริบทของประเทศไทย โดยเฉพาะในหน่วยงานภาครัฐ การบริหารจัดการด้านบุคลากรอาจเป็นเรื่องที่ท้าทายมากกว่าภาคเอกชน เนื่องจากในระบบราชการ การให้ออกจากงานมีข้อจำกัดและกระบวนการที่ซับซ้อน ตรงกันข้ามกับภาคเอกชนที่สามารถดำเนินการได้ง่ายกว่า ดังนั้นการคัดเลือกบุคลากรในขั้นเริ่มต้นจึงเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างยิ่ง จำเป็นต้องมั่นใจว่าผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม[40]

สุภาวดี ขุนทองจันทร์ ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้ 1) การกำหนดแผนกำลังคนภายในองค์กร 2) กระบวนการคัดเลือกและรับบุคลากรเข้าสู่องค์กร 3) การจัดการระบบผลตอบแทนและค่าตอบแทน 4) การติดตามและประเมินประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร[41]

---

[40] สมคิด บางโม, **หลักและทฤษฎีบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพฯ: วิทยาพัฒน์, 2558), 138.

[41] สุภาวดี ขุนทองจันทร์, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ**, (กรุงเทพฯ: บริษัทซีเอ็ดยูเคชั่นจำกัด (มหาชน), 2559), 83-100.

เอกสิทธิ์ สนามทอง ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้ 1) การวางแผนด้านบุคลากร 2) การดำเนินการสรรหาบุคลากร 3) การเลือกสรรบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน 4) การส่งเสริมและยกระดับศักยภาพของบุคลากร 5) การจัดการระบบผลตอบแทนและค่าตอบแทน 6) การดูแลด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน 7) การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างแรงงานกับองค์กร 8) การศึกษาวิเคราะห์ลักษณะงานภายในองค์กร[42]

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง การวิเคราะห์อัตรากำลังครู และบุคลากรทางการศึกษา การจัดทำแผนอัตรากำลัง การกำหนดวิธีวิธีการแก้ปัญหาที่สอดคล้อง กับแผนอัตรากำลัง การประสานงานขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการประเมินผล การดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง

2. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง แผนพัฒนาบุคลากร การปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาบุคลากร อย่างน้อย 5 รายการ การนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนามาขยายผลในโรงเรียน การประเมินผล การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร และการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

3. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง การวิเคราะห์ผลประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร และการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร

4. การบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ หมายถึง การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร และจัดทำแผนการบำรุงขวัญ ส่งเสริม กำลังใจบุคลากร การปฏิบัติกิจกรรมบำรุงขวัญฯ อย่างน้อย 4 รายการ การประเมินผลการจัดกิจกรรม การรายงานผล การบำรุงขวัญฯ ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนากิจกรรมการ บำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจบุคลากร[43]

---

[42] เอกสิทธิ์ สนามทอง, **เทคนิคการวางแผนอาชีพ และการพัฒนาบุคลากร Career Planning and Saff Development Technique**, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2560), 25.

[43] สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560** (ปรับปรุง พ.ศ. 2562), (กรุงเทพฯ : ม.ป.ท, 2562), 44-48.

กล่าวโดยสรุป ขอบข่ายงานบุคคล เป็นภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารต้องบริหารจัดการให้ทั่วถึง โดยมีขั้นตอนตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ รวมถึงการบริหารต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ข้อบังคับตามที่กฎหมายกำหนด

แนวทางการพัฒนางานบุคคล

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนางานบุคคล ว่า กลไกการขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลของครู ได้แก่

1. ปฏิรูปการสอบคัดเลือกครูใหม่ โดยเน้นการวัดความรู้ความสามารถด้วย PCK โดยใช้ข้อสอบกลางที่เน้นวัดความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพครู และจัดให้หน่วยงานระดับพื้นที่หรือจังหวัด มีส่วนในการสอบภาคปฏิบัติ (การสอบการปฏิบัติจริงหรือการทดลองปฏิบัติการสอน)

2. ปรับกระบวนการเข้าสู่วิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษา โดยครอบคลุมครูทุกสังกัดโดยพิจารณาข้อจำกัดของครูแต่ละสังกัด

3. กำหนดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จัดการเรียนรู้ในระดับอาชีวศึกษา มีมาตรฐานวิชาชีพที่แตกต่างไปจากสนศึกษาขั้นพื้นฐานโดยครอบคลุมครูทุกสังกัด โดยพิจารณาข้อจำกัดของครูแต่ละสังกัดด้วย

4. ปรับปรุงมาตรฐานวิชาชีพครูให้มีอำนาจการแจกแจงสะท้อนระดับการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากร โดยแบ่งเป็น 4 ระดับตามใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูดังนี้ ระดับพื้นฐาน (Basic) ระดับก้าวหน้า (Advance) ระดับเชิงรุก (Proactive) และระดับเป็นเลิศ (Excellent) โดยให้พิจารณาข้อจำกัดของครูแต่ละสังกัด และมาตรฐานเชิงคุณลักษณะของครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วยความรู้ (Knowledge) ความคิด (Thinking) ทักษะ (Skills) และคุณธรรมจริยธรรม (Ethics) โดยครอบคลุมครูทุกสังกัด และมีการพิจารณาข้อจำกัดของครูแต่ละสังกัด[44]

---

[44] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, **ข้อเสนอนโยบายและกลไกการขับเคลื่อนการผลิตครู การพัฒนาครูและการบริหารงานบุคคลของครู**, (กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2560), 18-19.

นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนางานบุคคล ว่า แนวทางการพัฒนางานบุคคลของสหราชอาณาจักรมีความคล้ายคลึงกับสหรัฐอเมริกา คือมีการนำแนวคิดของ 2 กลุ่มความคิด ที่มีจุดย้ำเน้นที่แตกต่างกัน ระหว่างกลุ่มอ่อน และกลุ่มแข็ง ดังนี้

1. กลุ่มที่มีมุมมองแบบอ่อน (soft) คือกลุ่มที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างคนมากกว่าการบริหารงาน โดยเชื่อว่าทุก ๆ คนในองค์กรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าในตนเอง ดังนั้นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของคนในกลุ่มนี้ จึงมีความเชื่อว่าการบริหารงานบุคคลเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยทำให้มีความไว้เนื้อเชื่อใจกันในองค์กร โดยมีการสร้างความรู้สึกที่ดี และความผูกพัน (commitment) เกี่ยวข้อง (involvement) และการมีส่วนร่วม (participation) ให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้ปฏิบัติ

2. กลุ่มที่มีมุมมองแบบแข็ง (hard) คือกลุ่มที่ทุ่มน้ำหนักความสำคัญไปที่เรื่องของการบริหารมากกว่าเรื่องของคน ดังนั้น แนวทางของกลุ่มความคิดนี้จึงมองการบริหารงานบุคคลว่าเป็นภาระงานด้านหนึ่งขององค์การ จะสามารถเพิ่มพูนผลตอบแทนทางเศรษฐกิจให้ได้มากที่สุด จากการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด แนวทางที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้การบริหารองค์การเกิดประสิทธิภาพคือ ต้องมีการบูรณาการ (integrate) เรื่องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกลยุทธ์ขององค์การ[45]

สุมิตร สุวรรณ ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนางานบุคคล ว่า แนวทางการพัฒนางานบุคคลประกอบไปด้วย 4 ขั้น ได้แก่

ขั้นที่ 1 การระบุเป้าหมาย โดยกำหนดเป้าหมายการประเมินแบบรอบด้าน ว่าการประเมินดังกล่าวรองรับเป้าหมายใดขององค์กร และจะไปสู่เป้าหมายด้วยวิธีการใด นอกจากนี้จะทำให้บุคลากรในองค์การได้เข้ามามีส่วนร่วมในการก้าวไปถึงจุดหมายนั้นได้อย่างไร ทั้งนี้เพื่อการส่งเสริมเสริมและสนับสนุนบรรยากาศการทำงานที่ดีในองค์การ

ขั้นที่ 2 การระบุสมรรถนะ โดยกำหนดว่าพนักงานกลุ่มเป้าหมายที่จะได้รนับการประเมินควรมีทักษะความรู้ความสามารถในด้านใด และควรพัฒนาสมรรถนะใด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ ซึ่งควรใช้วิธีวิเคราะห์งาน (job analysis) เพื่อระบุสมรรถนะที่จำเป็นให้เหมาะสมกับตำแหน่ง

---

[45] นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์, **หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21**, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560), 13.

ขั้นที่ 3 การออกแบบเครื่องมือ ควรให้ผู้บริหารเข้าใจและเห็นคุณค่าของเครื่องมือที่ใช้ประเมิน เพื่อนำไปพัฒนาบุคลากรได้ รวมทั้งให้ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือระบุรายการสมรรถนะที่ต้องการ

ขั้นที่ 4 การแจ้งผล โดยอาจแจ้งผลทำเป็นแบบ 1 ต่อ 1 หรือเป็นกลุ่ม หรือเป็นระดับตำแหน่งหน้าที่โดยใช้กราฟหรือรายงานแบบบรรยายก็ได้[46]

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกพาน อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนางานบุคคล ว่า มีแนวปฏิบัติดังนี้

1. พัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารงานบุคคล โดยให้อยู่ในกรอบวงเงินไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยส่งเสริมและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบเปิดมากขึ้น สามารถที่จะดำเนินการให้มีการโอน ย้าย สับเปลี่ยนบุคลากรกันได้ ระหว่างข้าราชการกับพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทเดียวกันและประเภทอื่น ๆ

2. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการให้ความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการพัฒนาบุคลากรจะต้องดำเนินการทุกระยะตั้งแต่ก่อนการรับเข้าทำงาน และระหว่างทำงาน

3. การพัฒนาระบบการติดตามประเมินผล มีการพิจารณากำหนดประเด็นการติดตามประเมินผลกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึกถึงความต้องการและการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาระบบาน

4. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีและการเชื่อมโยงเครือข่าย ดำเนินการพัฒนา และวางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยมีการออกแบบและวางระบบฐานข้อมูล รวมถึงมีการนำระบบเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และการสื่อสารมาใช้เพื่อการบริหารและจัดการระบบงานสารสนเทศ[47]

---

[46] สุมิตร สุวรรณ, **กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ,** (กรุงเทพฯ: ม.ป.ท, 2561), 31-33.

[47] องค์การบริหารส่วนตำบลโคกลำพาน ,**นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564**, (ลพบุรี: ม.ป.ท, 2567), 15-16.

มติคณะรัฐมนตรี ลงวันที่ 12 มีนาคม พ.ศ. 2567 ได้กำหนดแนวทางการพัฒนางานบุคคลภาครัฐ พ.ศ. 2566 – 2570 ได้เสนอแนวทางให้หน่วยงานรัฐจำแนกการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็น 3 ส่วน ได้แก่

1. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ซึ่งเป็นแผนที่สำคัญในการกำหนดนโยบายทิศทางการพัฒนาบุคลากร การกำหนดเส้นทางการพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการ (Development Roadmap) ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกสายงานและทุกกลุ่มเป้าหมาย การส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development and Succession Plan) รวมทั้งรายงานผลการพัฒนา

2. การบริหารจัดการเพื่อขอรับจัดสรรงบประมาณที่สามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

3. การดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเอง โดยกำหนดให้การพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคน รวมถึงกำหนดตัวชี้วัดการพัฒนาตนเองเป็นตัวชี้วัดหลักในการพัฒนาบุคลากรทุกหน่วยงาน พัฒนาบุคลากรในทักษะเฉพาะตามสายงานของหน่วยงาน และมีการติดตามประเมินผลการพัฒนาในภาพรวมของหน่วยงาน รวมทั้ง บุคลากรจะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการนำความรู้ และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ควรมีการนำความรู้ ทักษะมาปรับปรุงและพัฒนางานหรือองค์กรด้วย[48]

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารกลาง ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนางานบุคคลโดยกำหนดเป็นนโยบายการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล (ระยะยาว) ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. มีอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจองค์กร โดยนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาสนับสนุนในการจัดการ

2. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ให้สามารถเห็นผลงานเชิงประจักษ์ได้

3. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน เข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว

---

[48] สำนักงาน ก.พ. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, **แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 – 2570**, (กรุงเทพฯ: ม.ป.ท, 2567), 4.

4. พัฒนาด้านเทคโนโลยี โดยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

5. พัฒนาการสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล[49]

กล่าวโดยสรุป แนวทางการพัฒนางานบุคคล มีขั้นตอนเริ่มต้นตั้งแต่การวางแผนและระบุเป้าหมายในการพัฒนางานบุคคล มีการกำหนดตัวชี้วัด รวมถึงการจัดสรรงบประมาณ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร การปฏิบัติการ ที่มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาเช่นการจัดการสารสนเทศ หรือการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร รวมถึงการประเมินผลที่เน้นให้เห็นถึงผลการประเมินเชิงประจักษ์

ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี

ข้อมูลทั่วไป

โรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ ตั้งอยู่เลขที่ 1 หมู่ 2 ตำบลจอมบึง อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี รหัสไปรษณีย์ 70150 โทรศัพท์ 032-261390-1 website http://www.kuru.ac.th สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปี ที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

ประวัติโรงเรียน

นายเอื้อม อินโท ซึ่งดำรงตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอจอมบึงในขณะนั้น ได้เป็นผู้ริเริ่มเสนอจัดตั้งโรงเรียนในปี พ.ศ. 2503 โดยได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการในปี พ.ศ. 2506 และได้เปิดเป็นโรงเรียนที่สอนระดับชั้น ม.ต้น โดยสอนในระดับชั้น ม.1 ถึง ม.3 โรงเรียนตั้งอยู่บริเวณตรงข้ามที่ว่าการอำเภอจอมบึง และเริ่มเปิดการเรียนการสอนเมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม ปีพุทธศักราช 2506 สำหรับตำแหน่งครูใหญ่ในช่วงเริ่มต้น มีนายพิชัย ศรีโสภา เข้ารักษาราชการในตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 3 มิถุนายน พ.ศ. 2506 และได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการให้ดำรงตำแหน่งครูใหญ่คนแรกของโรงเรียนเมื่อวันที่ 2 มีนาคม ปีพุทธศักราช 2507

[49] กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารกลาง, แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ของสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ พ.ศ. 2566-2570, (กรุงเทพฯ: ม.ป.ท, 2567), 2.

ข้อมูลบุคลากร

ปัจจุบัน โรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เปิดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายมีนักเรียนทั้งสิ้น 1,953 คน โดยมีบุคลากรในโรงเรียนประกอบด้วย

1) ผู้บริหาร 5 คน

1) ครู 95 คน

2) ภารโรง 4 คน

3) แม่บ้าน 8 คน

วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์

วิสัยทัศน์

โรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี มีความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณภาพสูงขึ้นสู่มาตรฐานสากล รองรับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 และประชาคมอาเซียน

2. ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและติดตามดูแลช่วยเหลือนักเรียน

3. พัฒนาโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ

4. พัฒนาระบบบริหารจัดการภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพนักเรียน

เป้าประสงที่ 1 นักเรียนมีความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียน เป็นคนดี มีความรู้มีความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และพร้อมรับประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์

1. สนับสนุนปัจจัยพื้นฐานแก่นักเรียน เช่นเครื่องแบบนักเรียน อุปกรณ์การเรียนและทุนการศึกษา เป็นต้น

2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่พัฒนาร่างกายและจิตใจ เช่น กิจกรรมกีฬา ดนตรี การป้องกันโรคติดต่อและยาเสพติด

3. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางวิชาการ เช่น กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด รักษาดินแดน แนะแนวการศึกษา การจัดการเรียนการสอนเพิ่มเติม การแข่งขันทักษะทางวิชาการ ค่ายวิชาการ เป็นต้น เพื่อให้ผู้เรียนมีสมรรถนะสำคัญ และความรู้ความสามารถทางวิชาการเพื่อพร้อมรับประชาคมอาเซียน

4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่ทำให้นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม รักความเป็นไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รักษ์สิ่งแวดล้อม

5. นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเต็มศักยภาพทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ

เป้าประสงค์ที่ 2 จัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ตามความสามารถของนักเรียนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 และประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์

1. ปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาของโรงเรียนให้รองรับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ประชาคมอาเซียน โครงการลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ และหลักสูตรทวิศึกษา

2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ มีการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ในกระบวนการเรียนการสอน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่ทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทั้งภายในห้องเรียนนอกห้องเรียน ครูและนักเรียนสามารถเรียนรู้ไปพร้อมกันได้

3. เพิ่มโอกาสการเรียนรู้สำหรับเด็กพิการให้สามารถเรียนร่วมกับนักเรียนปกติ

4. สนับสนุนให้มีการจ้างครูในสาขาวิชาที่ขาดแคลน ครูชาวต่างชาติ และวิทยากรท้องถิ่น

5. สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์สำหรับการจัดการเรียนการสอน

เป้าประสงค์ที่ 3 จัดให้มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐาน โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

กลยุทธ์

1. จัดให้มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เช่น งานกิจกรรมนักเรียน งานแนะแนว งานส่งเสริมสุขภาพ งานระเบียบวินัย งานรักษาความปลอดภัย งานส่งเสริมคุณธรรม งานป้องกันสารเสพติด งานระดับชั้นและครูที่ปรึกษา ส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนมีทักษะชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น อย่างมีความสุข

2. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเครือข่ายผู้ปกครองนักเรียนวางแนวทางดูแลช่วยเหลือนักเรียน เช่น โรงพยาบาล สถานีตำรวจ เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป้าประสงค์ที่ 4 ส่งเสริม พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร มีทักษะที่เหมาะสมและวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การลาศึกษาต่อการประชุม อบรม การศึกษาดูงาน และการวิจัย

2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูสร้างนวัตกรรมใหม่ในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาความคิด การวัดผลประเมินผลให้มีคุณภาพตามศักยภาพเป็นรายบุคคล

3. ส่งเสริมและสนับสนุนระบบแรงจูงใจเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการทำงานและแสดงศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ เช่น กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเผยแพร่ผลงาน การมอบรางวัลและมองเกียรติบัตร

4. ส่งเสริมระบบการนิเทศครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ

5. ส่งเสริมและสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

6. ส่งเสริมและสนับสนุนครูและบุคลากรมีทักษะในการดูแลช่วยนักเรียน

ยุทธ์ศาสตร์ที่ 3 พัฒนาโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ 5 โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีความสะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาเรียนรู้และการบริหารงาน

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมและสนับสนุนการปรับปรุงพัฒนาอาคารสถานที่ อาคารเรียน อาคารประกอบหอประชุม ห้องสำนักงาน และบริเวณโรงเรียนให้มีความสะอาด ร่มรื่นและปลอดภัย

2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น ศูนย์วัฒนธรรม ห้องสมุด โรงอาหาร อาคารประกอบ โรงฝึกงาน สวนหย่อม เป็นต้น

3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และการบริหารงาน

4. สนับสนุนและส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เช่น จัดทำวารสาร เอกสาร และแผ่นโปสเตอร์ เป็นต้น

ยุทธ์ศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพเพื่อการให้บริการที่ดี

เป้าประสงค์ที่ 6 ระบบบริหารจัดการภายในโรงเรียนมีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีการให้บริการที่ดีมีการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมและสนับสนุนระบบสาธารณูปโภค ยานพาหนะ สวัสดิการร้านค้า สวัสดิการโรงเรียน วัสดุอุปกรณ์เพื่อการบริหารงานและจ้างบุคลากรปฏิบัติงาน

2. มีระบบการทำงานที่มีคุณภาพ มีการวางแผนงาน การปฏิบัติงานตามแผนงาน การติดตามและพัฒนางาน การประเมินผลงานและการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้เกี่ยวข้องและหน่วยงานต้นสังกัด

3. มีการควบคุมการปฏิบัติงานหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ หลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม มีความรับผิดชอบต่อการดำเนินงานและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักประหยัดและคุ้มค่า[50]

การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียน

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2546 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 รองรับภารกิจตามแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580) โรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์มีการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. ด้านการบริหารอัตรากำลัง สรรหา และคัดเลือกบุคลากร แนวทางการปฏิบัติ การวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมและพอเพียงตามแนวทางและหลักเกณฑ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วยการจัดทำข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. หนังสือ ก.ค.ศ.ศธ.0206.4/29 ลงวันที่ 5 มกราคม 2566 เรื่อง การแก้ไขเพิ่มหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่ง เพื่อบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการการแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดหน้าที่ตามความรู้รับผิดชอบในส่วนราชการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

3. สรรหาบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง

4. การย้ายของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทำตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

---

[50] โรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์, **แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา**, ตุลาคม 2566, 1.

5. มีการจัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดยใช้แผนปฏิบัติการปีงบประมาณ 2566 โครงการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่มืออาชีพ ตัวชี้วัดที่ 3.1 เพื่อส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่มืออาชีพตามนโยบายและจุดเน้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6. การพัฒนาครูและบุคลากรมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกสายงานได้รับความรู้ในหลักสูตรตามสายงาน เพื่อมุ่งเน้นในการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่เป็นไปตามตำแหน่งแต่ละประเภท

7. การส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โดยมีการวางแผน อบรม พัฒนา ในกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อสร้างองค์ความรู้ให้ครูนำไปสู่การพัฒนาให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียนต่อไป

8. มีการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษา

9. การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

10. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการการศึกษาชั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนดการเลื่อนเงินเดือนโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ ดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ปีละ 2 ครั้ง และดำเนินการเลื่อนเงินค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวตามผลการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการประกาศผลและแจ้งผลรายบุคคล โดยดำเนินการตามระเบียบกฎหมายทุกขั้นตอน

11. มีการสร้างเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถตรวจสอบได้โดยกลุ่มบริหารงานบุคคลโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามประกาศประกาศโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและดำเนินการตามหลักเกณฑ์ต่าง ๆ[51]

---

[51] โรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์, ประกาศโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ เรื่อง **การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียน,** 1 เมษายน 2567.

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียน

โรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ใช้บังคับในหน่วยงานในปัจจุบัน ประกอบด้วย

1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

การสรรหาและคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 28 ค. (2) ได้ดำเนินการโดยใช้หลักเกณฑ์ ดังนี้

1) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.2/ว14 ลงวันที่ 15 มีนาคม พ.ศ. 2566 เรื่อง ระเบียบ ก.ค.ศ.ว่าด้วยระบบทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2564

2) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.2/ว16 ลงวันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2565 เรื่อง หลักฐานที่คุรุสภาออกให้สำหรับปฏิบัติหน้าที่การสอน เพื่อใช้สมัครสอบแข่งขันและคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้ช่วย ปี พ.ศ. 2566

3) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.2/ว12 ลงวันที่ 23 มีนาคม พ.ศ. 2566 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเปลี่ยนตำแหน่งการย้ายและการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)

4) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/318 ลงวันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2566 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

5) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/13 ลงวันที่ 26 มกราคม พ.ศ. 2564 เรื่อง มาตรฐานตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา

6) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ศธ.0206.4/29 ลงวันที่ 5 มกราคม พ.ศ. 2566 เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งเพื่อบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลการทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นข้าราราชการครูได้ดำเนินการ โดยใช้หลักเกณฑ์ ดังนี้

1) ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.6/ว14 ลงวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2565 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขั้นเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว19 ลงวันที่ 25 ตุลาคม พ.ศ. 2561 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย

3) ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว26 ลงวันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2561 เรื่องแบบประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย

3. การพัฒนาบุคลากร

1) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/39 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ. 2564 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

2) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/679 ลงวันที่ 28 เมษายน พ.ศ. 2566 เรื่อง การปรับเกณฑ์การตัดสินตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว23 ลงวันที่ 3 กันยายน พ.ศ. 2564 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. การให้คุณ ให้โทษ และสร้างขวัญกำลังใจ

1) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.2/ว8 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2566 เรื่อง แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินงานทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในช่วงเปลี่ยนผ่าน

2) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.2/ว17 ลงวันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2566 เรื่อง แนวทางการพิจารณาโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิดวินัยกรณีทำการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้เรียบหรือนักศึกษาไม่ว่าจะอยู่ในความดูแลรับผิดขอบขอบของตนหรือไม่

3) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/37 ลงวันที่ 26 มกราคม พ.ศ. 2566 เรื่องการซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับกามอบหมายการปฏิบัติงาน การลา และการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในช่วงการแพร่กระจายของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019 (COVID-19)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

โกสินทร์ พูลสวัสดิ์ และชนมณี ศิลานุกิจ ได้วิจัยเรื่อง สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 - 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการออกจากราชการ และ ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 - สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาและขนาดโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 - 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05[52]

พัฒนกูล สุขสานติ์ ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถาศึกษาเครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการวางแผนงานบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร และ เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 จำแนกตามตำแหน่ง เพศ และ ระดับการศึกษา พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน[53]

ศิริวัสส์ ปิยกุลมาลา ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 อยู่ในระดับมาก

---

[52] โกสินทร์ พูลสวัสดิ์ และชนมณี ศิลานุกิจ, “สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1,” **Journal of Roi Kaensarn Acadami** ปีที่ 6, 5 (2564), 29-30.

[53] พัฒนกูล สุขสานติ์, “การศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2,” **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์** ปีที่ 4, 2 (2564), 63.

2) ความต้องการจำเป็นของการบริหารบุคคลของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 พบว่ามีอยู่ด้วยกัน 3 ด้านคือ ลำดับ 1 คือ ด้านวินัย การรักษาวินัย การลงโทษ การอุทธรณ์และการออกจากราชการ ลำดับ 2 คือ ด้านการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลำดับ 3 คือ ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนและการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 3) แนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่สำคัญ 3 อันดับแรกเป็นดันดังนี้ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ก่อนจัดทำอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน ควรมีการจัดการประชุมคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา เพื่อพิจารณาอัตรากำลังที่ขาดแคลนจริง เพื่อให้สอดคคล้องกับความต้องการจริงของสถานศึกษา ควรจัดกำลังเพิ่มครูให้ตรงเอกที่สอน ควรมีการสำรวจความต้องการของโรงเรียน 2) ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรนำผลงานหรือผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนมาเป็นตัววัดด้วยส่วนหนึ่ง และไม่ควรพิจารณาจากความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ประเมินตามจริงและโปร่งใสชัดเจนไม่เป็นที่ครหา 3) ด้านวินัย การรักษาวินัย การลงโทษ การอุทธรณ์และการ ออกจากราชการ ควรมีแนวทางการทำงานที่ชัดเจนในส่วนของการลงโทษ ที่อยู่กับปัจจัยการตัดสินใจของผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง การลงโทษมีหลายวิธีควรเริ่มจากการแก้ไขปัญหาก่อนการลงโทษ การกระทำความผิดทางวินัยทุกประเภท ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยภายในโรงเรียนก่อน เพื่อเป็นการสืบสวมให้ได้ซึ่งข้อเท็จจริงแล้วค่อยพิจารณาความผิดให้เป็นไปตามหลักการ สืบหาข้อเท็จจริงและตัดสินตามโทษทุกประเภท[54]

อำนาจ ชื่นบาน ได้วิจัยเรื่อง การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังสี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี พบว่า การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ได้แก่ ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลกรดำเนินงานบุคค และด้านการบริหารงานบุคคลและการเสนอแนะของการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี พบว่า การบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ควรมีการจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจ รวมถึงมีการจัดทำแบบประเมินผลการจัดกิจกรรมที่บำรุงขวัญและส่งเสริม

---

[54] ศิริวัสส์ ปิยกุลมาลา, “การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25,” **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร** ปีที่ 10, 39 (2565), 323-324.

กำลังใจ รวมถึงมีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางหลากหลายช่องทาง เพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถเข้าร่วมการประเมินกิจกรรมดังกล่าวได้ นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดทำแผนการพัฒนาและการจัดกิจกรรมที่บำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจให้บุคลากร เพื่อการพัฒนางานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น[55]

จุฑารัตน์ พรมปัญโญ, รุจิร์ ภู่สาระ และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า 1) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ทั้งภาพรวมและรายด้าน และ 3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันทั้งภาพรวมแลรายด้าน โดยครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษและใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง[56]

ดวงกมล ตระกูลพัว และศิริพงษ์ เศาภายน ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก 2) ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด

---

[55] อำนาจ ชื่นบาน, “การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังสี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี,” **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย** ปีที่ 10, 2 (2565), 124.

[56] จุฑารัตน์ พรมปัญโญ รุจิร์ ภู่สาระ และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, “การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง,” **วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล** ปีที่ 8, 2 (2565), 85.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการธำรงรักษาบุคคลไม่แตกต่างกัน[57]

ภานุมาต พงษ์เส็ง และสมศักดิ์ เอี่ยมคงสี ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า 1) ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .588$) และ (4) ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลในทางบวกต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้แก่ กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 41.00[58]

ณรงค์วิทย์ ศักดิ์ทิพยรัตน์ ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม พบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ และ 2) แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคล เป็นพหุแนวทาง โดยมีแนวทางในการส่งเสริมทั้งหมด 31 ข้อ 83 แนวทาง และมีแนวทางในการพัฒนาทั้งหมด 4 ข้อ 11 แนวทาง[59]

---

[57] ดวงกมล ตระกูลพัว และศิริพงษ์ เศาภายน, “การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2,” **วารสารมจร.อุบลปริทรรศน์** ปีที่ 8, 1 (2566), 285-286.

[58] ภานุมาต พงษ์เส็ง และสมศักดิ์ เอี่ยมคงสี, “ปจจัยที่สงผลตอการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1,” **วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ** ปีที่ 3, 3 (2566), 593-594.

[59] ณรงค์วิทย์ ศักดิ์ทิพยรัตน์, “การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม” **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร** ปีที่ 14, 2 (2566), 27.

พีรณัฐ กล้าหาญ และกิจพิณิฐ อุสาโห ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ และ 2) แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ควรมีการประเมินสภาพความต้องกรอัตรากำลังของสถานศึกษา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ควรการสรรหาบุคลากรเข้ารับราชการตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการปฏิบัติตนตามกฎระเบียบและจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี[60]

นราดล ยตะโคตร ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม พบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยทางการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง (r_{xy}=0.76) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_5) ด้านงบประมาณ (X_3) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_6) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_4) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) มีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละเท่ากับ 69 และ 5) แนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน มีจำนวน 6 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำ

---

[60] พีรณัฐ กล้าหาญ และกิจพิณิฐ อุสาโห, "การบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี," **วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน** ปีที่ 2, 1 (2567), 219.

ของผู้บริหาร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านงบประมาณด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม[61]

นิภาพร ถมคำ ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี พบว่า 1) ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการให้พ้นจากงาน ด้านการรวมพลัง ด้านการธำรงรักษา และการให้ค่าตอบแทน และ 2) แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ควรมีการวางแผนอัตรากำลังคนประเมินความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา และมีกระบวนการคัดเลือกบุคลากร พิจารณาจากคุณธรรม จริยธรรม และควรเน้นความโปร่งใสในการคัดเลือกบุคลากร ไม่ควรมีระบบอุปถัมภ์หรือระบบเครือญาติ ควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมในหมวดวิชาต่าง ๆ และในหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง การให้ค่าตอบแทน ควรมีการให้ค่าตอบแทนเพิ่มเติม เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากร และควรใช้หลักความยุติธรรมในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรมีการจัดกิจกรรมที่สร้างสัมพันธภาพระหว่างครูและบุคลากรให้มีความรักความสามัคคีกันในหมู่คณะ ควรสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ควรมีความยุติธรรม และมีแนวทางในการช่วยเหลือดูแลบุคลากรที่พ้นจากงาน[62]

ธีระศักดิ์ ชอมภูเขียว ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน และด้านการดำเนินงานเกี่ยวกับ

---

[61] นราดล ยตะโคตร, “เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม,” **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ** ปีที่ 18, 1 (2567), 61-62

[62] นิภาพร ถมคำ, “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี” **วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน** ปีที่ 2, 2 (2567), 475.

การเลื่อนขั้นเงินเดือนตามลำดับ และ 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยด้านการวางแผนอัตรากำลังครูในสถานศึกษาขนาดกลางมีการรับรู้มากกว่าครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ และด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีการรับรู้มากกว่าครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ[63]

สุกัญญา สิกะพงศ์ ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา พบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นในด้านการออกจากราชการอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลาตามความคิดเห็นของครูที่มี ประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษา และระดับการศึกษาที่ต่างกันโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการชี้แจงเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบวินัยและมีกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเพื่อป้องกันการลาออกจากราชการของข้าราชการครู[64]

พัชรินทร์ สอนศรี ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร พบว่า 1) ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา

---

[63] ธีระศักดิ์ ชอมภูเขียว, "การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี" **วารสารสิรินธรปริทรรศน์** ปีที่ 25, 2 (2567), 119.

[64] สุกัญญา สิกะพงศ์, "การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา" **วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์** ปีที่ 9, 2 (2567), 2437 – 2438.

เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนด้านการสรรหาและแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมและ รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขนาดใหญ่แตกต่างกัน และ 3) ศึกษาแนวทางความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า มีความคิดเห็นโดยรวมและ รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขนาดใหญ่แตกต่างกัน[65]

ดวงกมล บัวแจ่ม ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า ระดับในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการพัฒนาบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาด้านการสรรหาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการวางแผนงานบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการจัดสวัสดิการ[66]

---

[65] พัชรินทร์ สอนศรี, “ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร” **วารสารนวัตกรรมสังคมศาสตร์** ปีที่ 1, 4 (2568), 3.

[66] ดวงกมล บัวแจ่ม, “แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ” **วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี** ปีที่ 21, 1 (2568), 132.

งานวิจัยต่างประเทศ

ทาเดสเซ่ (Tadesse) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นโซนโชอาตะวันออก พบว่า การวางแผนครูและเจ้าหน้าที่ที่ไม่เหมาะสม ขาดกระบวนการสรรหาและคัดเลือกที่เหมาะสม ระบบการประเมินผลงานที่ไม่ดี ขาดการฝึกอบรมที่อำนวยความสะดวก และการลาออกของครูที่สูง ซึ่งเป็นจุดอ่อนที่สำคัญและข้อจำกัดในการทำงาน จากการศึกษาได้ข้อแนะนำว่าการวางแผนทรัพยากรบุคคลต้องมีขั้นตอนตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก และการบรรจุครูและเจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถและมุ่งมั่นในการทำงานของโรงเรียน นอกจากนี้การฝึกอบรมและการพัฒนาควรต่อเนื่อง ครอบคลุม และมุ่งเน้นผลลัพธ์ ระบบการประเมินควรปรับให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของแต่ละคน และสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนด้วย[67]

โอซากี้ (Osagie) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับผลการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในเขตปกครองท้องถิ่นเอกอร์ รัฐเอโดะ ประเทศไนจีเรีย พบว่า ภาระงานของครูมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของครู และการวางแผนทรัพยากรบุคคล การกำกับดูแลเจ้าหน้าที่ การประเมินผลเจ้าหน้าที่มีความสัมพันธ์กับผลการเรียนของนักเรียน การวางระบบครู นักเรียน และผู้บริหารเป็นแนวทางในการนำไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน[68]

ชิดี, ลัคกี้ และอิเคชุคงู (Chidi, Lucky and Ikechukwu) ได้วิจัยเรื่อง แนวปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลที่นำมาใช้โดยผู้อำนวยการฝ่ายบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษาอะวาคา รัฐอนัมบา ประเทศไนจีเรีย พบว่าแนวทางการบริหารบุคลากรของบุคลากรที่ผู้อำนวยการโรงเรียนนำมาใช้ในฝ่ายบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษาอะวาคา รัฐอนัมบา ประเทศไนจีเรีย ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจให้กับครู การสนับสนุนการสร้างทีมเพื่อส่งเสริมความสามัคคีในโรงเรียน การควบคุมดูแลกิจกรรมของครู การลงโทษครูที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม

---

[67] Seyoum Tadesse, “Human Resource Management Practices in Selected Secondary Schools of East Shoa Zone,” **Ethiopian Journal of Business and Economics** 2. (2015): 99.

[68] Roseline O. Osagie, “Relationship between Human Resources Management Variables and theAcademic Performance of Students in Secondary Schools inEgor Local Government Area, Edo State, Nigeria,” **Journal of Educational and Social Research** 5, 1(2015) : 323-327.

การมอบหมายหน้าที่ให้ครู การให้คำปรึกษาครูในโรงเรียน การให้คำปรึกษาครู การแนะนำเจ้าหน้าที่เพื่อเลื่อนตำแหน่ง และการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่[69]

สุลิมาน และคณะ (Sulyman et al.) ได้วิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์และงานครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเมืองอิลอรินฝั่งตะวันตกเขตปกครอง รัฐกวารา ประเทศอิสราเอล พบว่า หากรัฐบาลให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนขั้นพื้นฐานในอิลอริน รัฐควารามากขึ้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูที่มีประสิทธิผลในด้านการสอนในห้องเรียน การใช้สื่อการสอน และการประเมินนักเรียน ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนของครูมากยิ่งขึ้น[70]

สุคาวาติ และคณะ (Sukawati et al.) ได้วิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียน พบว่า กระบวนการใช้ทรัพยากรมนุษย์เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์งาน 2) การคัดเลือกพนักงาน 3) การวางแนวและตำแหน่ง 4) การฝึกอบรม 5) การประเมินผล 6) การเลื่อนตำแหน่ง และ 7) ค่าชดเชย โรงเรียนในฐานะสถาบันการศึกษาจะบรรลุเป้าหมายได้ง่ายเมื่อมีทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถสูงและความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน[71]

โอกิโบ และซันเดย์ (Okigbo and Sunday) ได้วิจัยเรื่อง ความท้าทายในการบริหารบุคลากรของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐเอนูกู ผลการวิจัยพบว่า 1) บริการสวัสดิการพนักงานเป็นความท้าทายด้านการจัดการบุคลากรของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐเอนูกู 2) โปรแกรมการพัฒนาพนักงานเป็นความท้าทายด้านการจัดการบุคลากรของผู้อำนวยการโรงเรียน

---

[69] Nnebedum Chidi, Abadi James Lucky and Obasi Henry Ikechukwu, “Personnel Management Practices Adopted by Principals in Administration of Secondary Schools in Awka Education Zone, Anambra State, Nigeria” **Educational Process: International Journal** 7, 1(2019), 32-43.

[70] Kamaldeen Olohundare Sulyman, Oluyemisi Abimbola Adigun, Busayo Oluwabukola Alao, Abdulrafiu Alaaya, and Laro Ibrahim Yusuf, “HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AND TEACHERS’ JOB PERFORMANCE IN BASIC SCHOOLS IN ILORIN WEST LOCAL GOVERNMENT AREA, KWARA STATE,” **African Journal of Educational Research and Development (AJERD)** 13. (2020), 105-115.

[71] Nadya Nanda Sukawati, Imam Gunawan, Endra Ubaidillah, Sasi Maulina, and Firman Budi Santoso, “Human Resources Management in Basic Education Schools,” **Advances in Social Science, Education and Humanities Research** 487. (2020), 292.

มัธยมศึกษาในรัฐเอนูกู 3) ไม่มีข้อแตกต่างที่สำคัญระหว่างคะแนนเฉลี่ยของผู้อำนวยการและครูเกี่ยวกับขอบเขตของความท้าทายด้านการจัดการบุคลากรของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐเอนูกู ที่เกี่ยวข้องกับบริการสวัสดิการพนักงาน 4) ไม่มีข้อแตกต่างที่สำคัญระหว่างคะแนนเฉลี่ยของผู้อำนวยการและครูเกี่ยวกับขอบเขตของความท้าทายด้านการจัดการบุคลากรของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐเอนูกูที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมการพัฒนาพนักงาน[72]

เลมิท (Llemit) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการจัดการบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการสอนและผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารบุคลากรที่มีประสิทธิผลส่งผลดีต่อผลการปฏิบัติงานของทั้งครูและโรงเรียนการศึกษาแสดงให้เห็นว่าเมื่อผู้นำโรงเรียนเข้าร่วมในการหารือกับครูเพื่อกำหนดเป้าหมายทางการศึกษาให้โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ และสนับสนุนการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจของโรงเรียน จะส่งผลให้ครูมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้นและสร้างสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่เป็นบวกมากขึ้นนอกจากนี้ การศึกษายังระบุด้วยว่าเมื่อครูออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ที่ผสมผสานความรู้และประสบการณ์ของนักเรียน ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีขึ้นของนักเรียนและส่งเสริมการปรับปรุงโรงเรียน[73]

โอเมนยี และดูรู (Omenyi and Duru) ได้วิจัยเรื่อง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพของผู้อำนวยการโรงเรียนและนักเรียนเป็นความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมในงานของพวกเขาในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในรัฐอีโม พบว่า การรับรู้ของครูมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากรของนักเรียนที่มีประสิทธิผลของผู้อำนวยการโรงเรียนและการมีส่วนร่วมในงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในรัฐอีโม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการบริหารบุคลากรของนักเรียนที่มีประสิทธิผลเกี่ยวข้องโดยตรงกับการมีส่วนร่วมในงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในรัฐอีโม การเพิ่มระดับการบริหารบุคลากรของนักเรียนจะสัมพันธ์กับการเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในงานของครู ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการที่ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความยุติธรรมในการจัดการนักเรียนในโรงเรียน การแสดงความเคารพ การสุภาพและเป็นมิตรกับนักเรียนจะเพิ่ม

---

[72] REV. FR. OKIGBO, FRANCIS SUNDAY, "PERSONNEL MANAGEMENT CHALLENGES OF PRINCIPALS IN SECONDARY SCHOOLS IN ENUGU STATE." **Sapientia Foundation Journal of Education, Sciences and Gender Studies (SFJESGS)** 2. (2020), 59-67.

[73] Rudy Baguhin Llemit, "Personnel Management Practices in Relation to Teachers Teaching and School Performance," **International Journal of English Literature and Social Sciences** 9, 2 (2021), 114-140.

การมีส่วนร่วมในงานของครูอย่างมาก กล่าวคือ การเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในงานของครูจะช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมในงานของครูได้อย่างมาก กล่าวคือ การเพิ่มระดับการรับรู้ของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของนักเรียนที่มีประสิทธิผลจะทำนายการเพิ่มขึ้นของระดับการมีส่วนร่วมในงานของพวกเขา[74]

ปุศวิตาสารี (Pusvitasari) ได้วิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการปรับปรุงคุณภาพของการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ทรัพยากรบุคคลจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้เหมาะสมเพื่อสนับสนุนองค์กรด้วยผลงาน ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ และกำลังใจที่หลากหลายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถาบันการศึกษา ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีความสำคัญมากขึ้นเนื่องจากมนุษย์สร้างองค์กรขึ้นมาเอง และทรัพยากรเหล่านี้สามารถทำให้องค์กรอยู่รอดและประสบความสำเร็จได้ ด้วยความพยายามและความคิดสร้างสรรค์ของทรัพยากรมนุษย์ องค์กรต่าง ๆ จึงสามารถผลิตผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพได้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่โรงเรียน SMA Al-Islam Krian โดยมีการคาดการณ์ล่วงหน้าห้าปีตั้งแต่ การวิเคราะห์งาน ลักษณะงาน และข้อกำหนดงานสำหรับนักการศึกษาและเจ้าหน้าที่การศึกษา การสรรหาจะดำเนินโดยมูลนิธิ ครูใหญ่โรงเรียน และรองอาจารย์ใหญ่ในการคัดเลือกผู้สมัครพนักงานใหม่ การดำเนินการทดสอบในชั้นเรียน และที่ไม่ใช่ในชั้นเรียน การฝึกอบรมและการพัฒนาจะดำเนินการทั้งภายในและภายนอกโดยโรงเรียน การเลื่อนตำแหน่ง นักการศึกษาโดยพิจารณาจากความอาวุโส ประสิทธิภาพการทำงาน ประสบการณ์ ความภักดี ความคิดริเริ่ม และความคิดสร้างสรรค์ ครูและบุคลากรด้านการศึกษาอยู่ภายใต้การดูแลของโรงเรียนอาจารย์ใหญ่และผู้บังคับบัญชาจากสำนักงานการศึกษาจังหวัดชาวตะวันออก และแบบฟอร์มค่าตอบแทน ได้แก่ เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ประกันสุขภาพร่วมกับโรงพยาบาลอัลอิสลาม[75]

โอบี และอิเคว่ออูนู (Obi and Ikegwuonu) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการโรงเรียนและผลงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ

---

[74] A. S. Omenyi, Bosco Duru, “TEACHERS’ PERCEPTION OF PRINCIPALS’ EFFECTIVE STUDENTS’ PERSONNEL ADMINISTRATION AS CORRELATE OF THEIR JOB INVOLVEMENT IN PUBLIC SECONDARY SCHOOLS IN IMO STATE” **African Journal of Educational Management, Teaching andEntrepreneurship Studies** 4, (2021), 158-166.

[75] Rita Pusvitasari, “HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN IMPROVING THE QUALITY OF EDUCATION,” **Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam** 5, 2 (2021), 105.

ในรัฐเดลต้า ประเทศไนจีเรีย พบว่า พบว่าแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการโรงเรียน (ในองค์ประกอบทั้งหมดที่กล่าวถึงในการศึกษา) มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผลงานของครู ยกเว้นแนวทางการพัฒนาวิชาชีพที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลาง แนวทางอื่นๆ (รวมถึงแนวทางสวัสดิการ แนวทางการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม แนวทางการจัดเตรียมสื่อการสอน และแนวทางการสื่อสาร) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับผลงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในรัฐเดลต้า อย่างไรก็ตาม แนวทางสวัสดิการมีคุณค่าความสัมพันธ์สูงสุดกับผลงานของครู การศึกษายังเผยให้เห็นอีกว่ามีความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างแนวทางการจัดการบุคลากรของผู้อำนวยการโรงเรียน (ในองค์ประกอบที่นำมาใช้ทั้งหมด รวมถึงแนวทางการพัฒนาวิชาชีพ แนวทางสวัสดิการ แนวทางการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม แนวทางการจัดเตรียมสื่อการสอน และแนวทางการสื่อสาร) กับผลงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐเดลต้า[76]

โจซอห์ และมาห์มูด (Jusoh and Mahmood) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียน พบว่า บทบาทที่สำคัญในการทำให้โรงเรียนดำเนินงานได้อย่างราบรื่นในบริบทการศึกษาปัจจุบัน การทบทวนวรรณกรรมนี้มุ่งหวังที่จะตรวจสอบทฤษฎีและการประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติของการจัดการบุคลากรอย่างครอบคลุม รวมถึงด้านต่าง ๆ เช่น การวางแผน การสรรหาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม และระบบรางวัล ตลอดจนวิธีที่สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน การศึกษานี้มุ่งหวังที่จะเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้งสามนี้ โดยการสำรวจทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการบุคลากร แรงจูงใจในการทำงาน และคุณภาพการศึกษา การศึกษานี้วิเคราะห์บทความที่ตีพิมพ์ระหว่างปี 2019 ถึง 2024 จากแหล่งวิชาการที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ผ่านแนวทางการทบทวนวรรณกรรม ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการจัดการบุคลากรที่ดีสามารถเพิ่มผลผลิต ความพึงพอใจในงานของครู และประสิทธิภาพของนักเรียนได้ ผลการศึกษานี้คาดว่าจะให้คำแนะนำที่มีประโยชน์แก่ผู้นำโรงเรียนและผู้กำหนดนโยบายในการวางแผนกลยุทธ์การจัดการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาโดยรวม[77]

---

[76] Emenike Obi and Ngozi Obiageli Ikegwuonu, “Relationship between Principals' Personnel Management Practices and Teachers' Productivity in Public Secondary Schools in Delta State, Nigeria” **Unizik Journal of Educational Management and Policy (UJOEMP)** 6, 4(2024), 152 – 160.

[77] Rosnani Jusoh, Mazni Nadzirah Mahmood, “PERSONNEL MANAGEMENT PRACTICES IN IMPROVING SCHOOL PERFORMANCE,” **International Journal of Education and Social Science Research** 8, 2 (2025), 99.

สรุป

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล พบว่า โรงเรียนเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีบทบาทความสำคัญในการจัดการศึกษา หากโรงเรียนมีการบริหารจัดการที่ดีจะทำให้โรงเรียนนั่นประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานนั้น ๆ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารงานบุคคล เป็นงานหนึ่งที่สำคัญในโรงเรียน เพราะเป็นการดำเนินการจัดการเกี่ยวกับตัวบุคลากร ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังจัดทำแผน ปฐมนิเทศ จัดอบรมประชุมหรือสัมมนา ส่งเสริมพัฒนาบุคลากร ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ บันทึกและจัดเก็บข้อมูลของบุคลากรให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย ตลอดจนมีการประเมินผลการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเห็นได้ว่าการดำเนินการดังกล่าวล้วนเกี่ยวข้องกับบุคลากร ซึ่งเป็นบุคคลที่จะนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามที่ได้

บทที่ 3
การดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรีและ 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้ข้าราชการครูโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรีเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ประชากรที่ใช้ในการศึกษามีจำนวน 92 คน เครื่องมือที่ใช้มี 2 ประเภทคือ 1) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี และ 2) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรีซึ่งการดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัยดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

เพื่อให้การวิจัยนี้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัยและบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้วางแผนลำดับขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนและจัดเตรียมโครงการ โดยการศึกษาข้อมูลการบริหารงานบุคคลตั้งแต่ความหมายความสำคัญ ขอบข่าย และแนวทางการพัฒนางานบุคคล จากเอกสาร ตำรา กฎระเบียบ ข้อมูลสถิติต่าง ๆ รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาจัดทำโครงร่างการวิจัยตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อเสนอโครงร่างการวิจัยต่อภาควิชา เพื่อขอความเห็นชอบและขออนุมัติการจัดทำการค้นคว้าอิสระ

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนสร้างเครื่องมือ ทดสอบและปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือ จากนั้นนำเครื่องมือไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ แปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล และประมวลผลเสนอแนะ

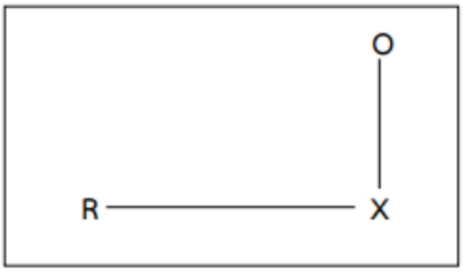
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการนำเสนอรายงานผลการวิจัยโดยการนำร่างผลการวิเคราะห์ แปลผล และอภิปลายผล มาจัดทำรายงานการวิจัยเพื่อนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระ ตรวจสอบความถูกต้องและนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระเสนอแนะ จัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยนี้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ที่มีแผนแบบการวิจัยในลักษณะกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาวการณ์ไม่มีการทดลอง (the-one-shot, non-experimental case study design) เขียนเป็นแผนผัง (Diagram) ได้ดังนี้



เมื่อ R หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม
X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา
O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการครูโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี จำนวนทั้งสิ้น 92 คน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 5 คน หัวหน้าและรองหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 17 คน หัวหน้าและรองหัวหน้าระดับ จำนวน 12 คน หัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 20 คน และครู 38 คน (ไม่รวมผู้วิจัย) ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2567

กลุ่มตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการครูโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี จำนวน 76 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)[78] และใช้เทคนิคการเลือกตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) ของตำแหน่ง จำแนกตามตำแหน่ง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

ลำดับที่	**ตำแหน่ง**	**จำนวนประชากร**	**จำนวนกลุ่มตัวอย่าง**
1	ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้างาน และหัวหน้าระดับ)	40	33
2	ครูผู้สอน	52	43
รวม		**92**	**76**

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษาซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน คือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ตำแหน่งหน้าที่ และ 5) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรที่ศึกษา คือ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้[79]

2.1 การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง การวิเคราะห์อัตรากำลังครู และบุคลากรทางการศึกษา การจัดทำแผนอัตรากำลัง การกำหนดวิธีวิธีการแก้ปัญหาที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง การประสานงานขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการประเมินผลการดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง

---

[78] Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan, “Determining Sample Size for Research Activities,” **Journal for Educational and Psychological Measurement**, (1970), 608.

[79] สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560** (ปรับปรุง พ.ศ. 2562), (กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2562), 44-48.

2.2 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง แผนพัฒนาบุคลากร การปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอย่างน้อย 5 รายการ การนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนามาขยายผลในโรงเรียน การประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร และการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง การวิเคราะห์ผลประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรและการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร

2.4 การบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ หมายถึง การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร และจัดทำแผนการบำรุงขวัญ ส่งเสริม กำลังใจบุคลากร การปฏิบัติกิจกรรมบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ อย่างน้อย 4 รายการ การประเมินผลการจัดกิจกรรม การรายงานผล การบำรุงขวัญและกำลังใจต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนากิจกรรมการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจบุคลากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มี 2 ประเภท ประกอบด้วย

ประเภทที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (check list) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ตำแหน่งหน้าที่ และ 5) ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษาพ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) โดยเป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ (Rating Scale) ซึ่งสามารถจัดลำดับคุณภาพได้ 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's Rating Scale)[80] โดยมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

---

[80] Rensis Likert, **The Human Organization**, (New York: McGraw-Hill, 1961), 74.

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ประเภทที่ 2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi structured interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

1) รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน

2) หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน และ

3) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวน 1 คน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างขึ้นตามนิยามตัวแปรที่ศึกษาของการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็น

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามขึ้นตามนิยามตัวแปรที่ศึกษาของการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ภายใต้การให้คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นที่ 2 การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยส่งแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ประเมินความเหมาะสมของแต่ละข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) ผลการตรวจสอบได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามฉบับที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับข้าราชการครูโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นโรงเรียนที่มีลักษณะบริบทใกล้เคียงกับโรงเรียนที่ทำการวิจัย

ขั้นที่ 4 นำเครื่องมือที่ได้รับกลับมาหาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาโดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α – coeffient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.917

2. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

ขั้นที่ 1 ศึกษาวิธีการเก็บข้อมูลแแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi structured interview)

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามแนวคิดของมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) และตั้งประเด็นคำถามสัมภาษณ์โดยนำข้อคำถามที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ของแต่ละด้าน มาตั้งเป็นประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ ภายใต้การแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้ข้อมูลตามความจริง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้จัดทำหนังสือแจ้งหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร และหนังสือขออนุญาตถึงผู้อำนวยการโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ซึ่งเป็นประชากรของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. ดำเนินการจัดเตรียมแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งให้แก่กลุ่มตัวอย่าง พร้อมอธิบายจุดประสงค์ของการวิจัยอย่างชัดเจน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและสอดคล้องกับข้อเท็จจริง พร้อมทั้งกำหนดวันและเวลาที่จะกลับมารวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

4. หลังจากนำข้อมูลจากข้อที่ 3 มาวิเคราะห์ค่าทางสถิติแล้วแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ทั้ง 4 ด้าน มาตั้งเป็นประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ ภายใต้การให้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือรองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล หัวหน้างานบุคคล และตัวแทนครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งสิ้น 3 ท่าน ให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ในการวิจัยครั้งนี้

6. จัดเตรียมแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี

7. การเก็บข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ผู้วิจัยได้นำวิธีการจดบันทึกขณะสัมภาษณ์มาใช้ในการบันทึกข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูล โดยมุ่งเน้นการบันทึกสาระสำคัญและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการวิจัยอย่างละเอียด เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้ข้าราชการครูโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้วผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2. ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับแบบสอบถามแต่ละฉบับ

3. จัดทำตารางแจกแจงคะแนน (tally sheet) เพื่อกรอกคะแนนให้สอดคล้องกับแผนการวิเคราะห์ข้อมูลและระเบียบวิธีทางสถิติที่ใช้

4. นำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำสถิติมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลด้านเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน ใช้ค่าความถี่ (Frequency: f) และค่าร้อยละ (Percentage: %)

2. การวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคล โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำค่ามัชฌิมเลขคณิตไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการวิเคราะห์ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)[81] ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

---

[81] John W. Best and James V. Kahn, **Research in Education**, 10th ed. (Massachusetts: Pearson Education Inc., 2006), 310.

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 - 1.49 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 - 2.49 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 - 3 49 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 - 4.49 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 - 5.00 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

3. การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล โดยการใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างจำนวน 3 คน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวน 1 คน โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี และ 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี โดยการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี จำนวน 76 คน เครื่องมือที่ใช้มี 2 ประเภท ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี และ 2) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency : f) ร้อยละ (Percentage : %) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean : $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรีและ 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 76 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ 1) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี และ 2) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี โดยสัมภาษณ์รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลจำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลจำนวน 1 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวน 1 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ (frequency : f) ร้อยละ (Percentage : %) ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 76 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยายดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี

ตอนที่ 3 การสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 76 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (frequency : f) และร้อยละ (percentage : %) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=76)

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	เพศ		
	ชาย	25	32.89
	หญิง	51	67.11
รวม		76	100.00
2	อายุ		
	21 – 30 ปี	9	11.84
	31 – 40 ปี	30	39.47
	41 – 50 ปี	22	28.95
	51 ปี ขึ้นไป	15	19.74
รวม		76	100.00
3	ระดับการศึกษาสูงสุด		
	ปริญญาตรี	47	61.84
	ปริญญาโท	29	38.16
รวม		76	100.00
4	ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน		
	ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการหัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้างาน และหัวหน้าระดับ)	35	46.05
	ครูผู้สอน	41	53.95
รวม		76	100.00
5	ประสบการณ์การทำงาน		
	ไม่เกิน 5 ปี	7	9.21
	6 – 10 ปี	23	30.26
	11 – 15 ปี	16	21.05
	16 – 20 ปี	13	17.10
	ตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป	17	22.38
รวม		76	100.00

มหาวิทยาลัยศิลปากร

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 67.11 และเพศชาย จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 32.89 ด้านอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คืออายุ 31 – 40 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 39.47 รองลงมาคือ อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 28.95 รองลงมาคือ อายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 19.74 และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ อายุ 21 – 30 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 11.84 ด้านระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 61.84 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 38.16 ด้านตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถามสูงสุด คือ ครูผู้สอน จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 53.95 รองลงมาคือ ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้างาน และหัวหน้าระดับ) จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 46.05 ด้านประสบการณ์การทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ 6 – 10 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 30.26 รองลงมาคือ ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 22.38 รองลงมา คือ 11 – 15 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 21.05 รองลงมาคือ 16 – 20 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 17.10 ผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 9.21

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี

ในการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 76 คน ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์กับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี (n=76)

ด้านที่	การบริหารงานบุคคล	$\bar{x}$	(S.D.)	ระดับ
1	ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	4.02	0.55	มาก
2	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.02	0.62	มาก
3	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.03	0.68	มาก
4	ด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ	3.93	0.60	มาก
รวม		4.00	0.62	มาก

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรีอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.00, S.D. = 0.62) เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรีอยู่ที่ระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{x}$ = 4.03, S.D. = 0.68) รองลงมาคือด้านการวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{x}$ = 4.02, S.D. = 0.55) และการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x}$ = 4.02, S.D. = 0.62) รองลงมาคือด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ($\bar{x}$ = 3.93, S.D. = 0.60) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.55 – 0.68 หมายความว่าการกระจายของข้อมูลน้อย ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

เพื่อตอบคำถามของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรีเป็นรายข้อจำนวน 21 ข้อ โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งผลการวิเคราะห์ดังนี้ ตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

(n=76)

ข้อที่	การบริหารงานบุคคล	$\bar{x}$	(S.D.)	ระดับ
1	โรงเรียนมีการวิเคราะห์อัตรากำลังครู และบุคลากรทางการศึกษา	4.13	0.34	มาก
2	โรงเรียนมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง	4.21	0.41	มาก
3	โรงเรียนมีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาเรื่องจำนวนครูที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง	4.11	0.86	มาก
4	โรงเรียนมีการประสานงานขอความร่วมมือเรื่องการวางแผนอัตรากำลังจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.84	0.49	มาก
5	โรงเรียนมีการประเมินผลการดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง	3.82	0.39	มาก
รวม		4.02	0.55	มาก

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.02, S.D. = 0.55) เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ โรงเรียนมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ($\bar{x}$ = 4.21, S.D. = 0.41) รองลงมาคือโรงเรียนมีการวิเคราะห์อัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x}$ = 4.13, S.D. = 0.34) รองลงมาคือโรงเรียนมีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาเรื่องจำนวนครูที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ($\bar{x}$ = 4.11, S.D. = 0.86) รองลงมาคือโรงเรียนมีการประสานงานขอความร่วมมือเรื่องการวางแผนอัตรากำลังจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x}$ = 3.84, S.D. = 0.49) และโรงเรียนมีการประเมินผลการดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{x}$ = 3.82, S.D. = 0.39) และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.34 – 0.86 พบว่า การกระจายของข้อมูลน้อย ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ด้านการพัฒนาบุคลากร (n=76)

ข้อที่	การบริหารงานบุคคล	$\bar{x}$	(S.D.)	ระดับ
1	โรงเรียนมีแผนพัฒนาบุคลากร	4.32	0.47	มาก
2	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอย่างน้อย 5 รายการต่อหนึ่งปีงบประมาณ	3.80	0.63	มาก
3	โรงเรียนมีการนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาบุคลากรมาขยายผลในโรงเรียน	3.87	0.57	มาก
4	โรงเรียนมีการประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร	4.18	0.69	มาก
5	โรงเรียนนำผลการประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3.95	0.59	มาก
รวม		4.02	0.62	มาก

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.02, S.D. = 0.62) เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ โรงเรียนมีแผนพัฒนาบุคลากร ($\bar{x}$ = 4.32, S.D. = 0.47) รองลงมาคือโรงเรียนมีการประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ($\bar{x}$ = 4.18, S.D. = 0.69) รองลงมาคือโรงเรียนนำผลการประเมินผล

การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 3.95, S.D. = 0.59) รองลงมาคือโรงเรียนมีการนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาบุคลากรมาขยายผลในโรงเรียน ($\bar{x}$ = 3.87, S.D. = 0.57) และโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอย่างน้อย 5 รายการต่อหนึ่งปีงบประมาณ ($\bar{x}$ = 3.80, S.D. = 0.63) และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งอยู่ระหว่าง 0.47 – 0.69 พบว่า การกระจายของข้อมูลน้อย ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (n=76)

ข้อที่	การบริหารงานบุคคล	$\bar{x}$	(S.D.)	ระดับ
1	โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.95	0.82	มาก
2	โรงเรียนมีเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.22	0.53	มาก
3	โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง	4.29	0.59	มาก
4	โรงเรียนมีการวิเคราะห์ผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.91	0.57	มาก
5	โรงเรียนมีการนำผลการวิเคราะห์ผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร	3.80	0.69	มาก
รวม		4.03	0.68	มาก

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.03, S.D. = 0.68) เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง ($\bar{x}$ = 4.29, S.D. = 0.59) รองลงมาคือโรงเรียนมีเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{x}$ = 4.22, S.D. = 0.53) รองลงมาคือโรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{x}$ = 3.95, S.D. = 0.82) รองลงมาคือโรงเรียนมีการวิเคราะห์ผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{x}$ = 3.91, S.D. = 0.57) และโรงเรียนมีการนำผลการวิเคราะห์ผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x}$ = 3.80, S.D. = 0.69)

มหาวิทยาลัยศิลปากร

และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.53 – 0.82 พบว่า การกระจายของข้อมูลน้อย ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ (n=76)

ข้อที่	การบริหารงานบุคคล	$\bar{x}$	(S.D.)	ระดับ
1	โรงเรียนมีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร	4.14	0.83	มาก
2	โรงเรียนมีการจัดทำแผนการบำรุงขวัญ ส่งเสริมกำลังใจแก่บุคลากร	4.01	0.53	มาก
3	โรงเรียนมีการปฏิบัติกิจกรรมการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ อย่างน้อย 4 รายการต่อหนึ่งปีงบประมาณ	3.91	0.64	มาก
4	โรงเรียนมีการประเมินผลการจัดกิจกรรมบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ	3.74	0.57	มาก
5	โรงเรียนมีการรายงานผลการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ต่อผู้เกี่ยวข้อง	3.76	0.46	มาก
6	โรงเรียนมีการนำผลการประเมินกิจกรรมไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนากิจกรรมการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจบุคลากร	4.01	0.42	มาก
รวม		3.93	0.60	มาก

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.93, S.D. = 0.60) เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ โรงเรียนมีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร ($\bar{x}$ = 4.14, S.D. = 0.83) รองลงมาคือโรงเรียนมีการนำผลการประเมินกิจกรรมไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนากิจกรรมการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจบุคลากร ($\bar{x}$ = 4.01, S.D. = 0.42) และโรงเรียนมีการจัดทำแผนการบำรุงขวัญ ส่งเสริมกำลังใจแก่บุคลากร ($\bar{x}$ = 4.01, S.D. = 0.53) ซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตเท่ากัน รองลงมาคือ โรงเรียนมีการปฏิบัติกิจกรรมการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ อย่างน้อย 4 รายการต่อหนึ่งปีงบประมาณ ($\bar{x}$ = 3.91, S.D. = 0.64) รองลงมาคือโรงเรียนมีการรายงานผลการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจต่อผู้เกี่ยวข้อง ($\bar{x}$ = 3.76, S.D. = 0.46) และโรงเรียนมีการประเมินผล

การจัดกิจกรรมบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ($\bar{x}$ = 3.74, S.D. = 0.57) และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.42 – 0.83 พบว่า การกระจายของข้อมูลน้อย ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนางานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี

จากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนางานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ผลการสัมภาษณ์ รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล หัวหน้างานบุคคล และตัวแทนหัวหน้ากลุ่มสาระ จำนวน 3 คน โดยมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สามารถวิเคราะห์และสรุปผลแนวทางการเสริมสร้างได้ ดังนี้

แนวทางการพัฒนางานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี มีดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

ควรมีการจัดทำแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เพื่อตรวจสอบจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาว่าเป็นไปตาม เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือไม่ รวมถึงมีการจัดทำแบบสอบถาม รายละเอียดการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียนเกี่ยวกับภาระงานสอน และภาระงานอื่น ๆ นอกเหนือการสอน เพื่อนำผลการสอบถามดังกล่าวมาวิเคราะห์ถึงจำนวนภาระงานสอน และภาระงานนอกเหนือการสอนของครูและบุคลากรทางการศึกษารายบุคคล

2. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ควรมีการจัดกิจกรรมที่พัฒนาบุคลากรดังนี้

1) กิจกรรมพัฒนาบุคลากรตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2569 กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาช่วยในการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการพัฒนาทักษะดิจิทัล และการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนควรมีการจัดกิจกรรมเช่นการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับหัวข้อปัญญาประดิษฐ์ (AI), การพัฒนาทักษะดิจิทัล และการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน

2) กิจกรรมพัฒนาบุคลากรตามความสนใจของครูและบุคลากรภายในโรงเรียน โดยใช้แบบสอบถาม ถามถึงความต้องการในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา หลังจากนั้นนำคำตอบที่ได้มาจัดกลุ่ม และมีการจัดกิจกรรมหรือการอบรมให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละกลุ่มภายในโรงเรียน

3) กิจกรรมพัฒนาความสามารถเฉพาะกลุ่มสาระ เพื่อพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน ของครู เช่น เชิญวิทยากรมาให้ความรู้ในการจัดการเรียนการสอนวิชาต่าง ๆ ภายในโรงเรียน หรือกิจกรรมการพัฒนาสื่อการจัดการเรียนการสอนแยกเป็นกลุ่มสาระ เช่น การจัดกิจกรรมประกวดสื่อการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ครูแต่ละกลุ่มสาระได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำประโยชน์จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ไปพัฒนาการสอนของตนเอง

4) กิจกรรมภายนอกสถานศึกษา เช่น การส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดโดยชุมชน เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน ได้เข้าใจบริบทของชุมชนมากขึ้น รวมถึงเป็นการพัฒนาทักษะการอยู่ร่วมกันในสังคมให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา

5) กิจกรรมในศาสนสถาน เช่น การเข้าค่ายธรรมะในวัด เพื่อให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนพัฒนาตนเองด้านคุณธรรม จริยธรรม สามารถนำหลักธรรมที่ได้ศึกษาไปใช้ในการดำเนินชีวิตได้

3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ควรมีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในโรงเรียนรายบุคคลมาวิเคราะห์ให้เห็นถึงจุดแข็ง และจุดที่ควรส่งเสริมของครูและบุคลากรรายบุคคล หลังจากนั้นจึงนำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวไปตั้งเป้าหมายผ่านการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนทุกคนได้มีแนวทางในการพัฒนาตนเอง และท้ายที่สุดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อเป็นการตรวจสอบการพัฒนาตนเองของครู และหาแนวทางในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรภายในโรงเรียนต่อไป

4. ด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ

ควรมีการประชาสัมพันธ์ช่องทางการทำแบบประเมินผลกิจกรรมการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ รวมถึงแจ้งผลการประเมินและจัดประชุมแนวทางการพัฒนากิจกรรมการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจทุกครั้งเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนในครั้งถัดไป

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อทราบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี และ 2) เพื่อทราบแนวทางการพัฒนางานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Description Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 81 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี และ 2) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency : f) ร้อยละ (Percentage : %) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean : $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 81 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ พร้อมทั้งนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี มีดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ควรมีการจัดทำแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบสอบถามการปฏิบัติงานสอนและภาระงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานสอนของครูและบุคลากรในโรงเรียน 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ กิจกรรมพัฒนาบุคลากรตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ กิจกรรมพัฒนาบุคลากรตามความสนใจของครูและบุคลากรภายในโรงเรียน กิจกรรมพัฒนาความสามารถด้านการสอน กิจกรรมในชุมชน และกิจกรรมในศาสนสถาน 3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ถึงจุดที่ต้องพัฒนาของครูและบุคลากรเป็นรายบุคคล และเชื่อมโยงกับการจัดทำแผนพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรในแต่ละปีการศึกษาด้วย และ 4) ด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ควรเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์แบบประเมินกิจกรรมบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ และผลการประเมิน รวมถึงมีการจัดประชุมเพื่อหาแนวทางในการพัฒนากิจกรรมบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจที่จัดขึ้นในโรงเรียน

การอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรีอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรีมีความรู้ ความเข้าใจในรายละเอียดของการบริหารงานบุคคล การที่ค่ามัชฌิมเลขคณิตของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรีอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน แสดงให้เห็นถึงการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมสึกษาราชบุรีที่มีประสิทธิภาพ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์วิทย์ ศักดิ์ทิพย์รัตน์ ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคล

ของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอำนาจ ชื่นบาน ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรีเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

เมื่อพิจารณาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรีเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ได้มีการแบ่งฝ่ายงานย่อยในกลุ่มบริหารงานบุคคลคืองานอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน ทำให้มีผู้ที่รับผิดชอบส่วนงานนี้อย่างชัดเจน รวมไปถึงโรงเรียนมีขั้นตอนการจัดการเกี่ยวกับอัตรากำลังของครูและบุคลากรในโรงเรียนเริ่มตั้งแต่ มีการสำรวจอัตรากำลังครูและบุคลากรอยู่สม่ำเสมอ มีการจัดทำแผนอัตรากำลังของครูและบุคลากรโดยได้รับการตรวจสอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน มีการประสานขอความร่วมมือและปรึกษาเรื่องการแก้ปัญหาอัตรากำลังของครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา สิกะพงค์ ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการวางแผนอัตรากำลัง อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของธีระศักดิ์ ชอมภูเขียว ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านการวางแผนอัตรากำลังครูอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

1.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในหนึ่งปีงบประมาณ โรงเรียนมีการจัดทำโครงการคือ กิจกรรมการอบรมการทำสื่อด้วยแอพลิเคชัน Canva, การอบรมการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และการศึกษาดูงานเช่น การศึกษาดูงานโรงเรียน

มาตรฐานสากลที่จังหวัดจันทบุรี รวมถึงมีการจัดทำแบบประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรภายในโรงเรียนในทุก ๆ โครงการ และมีการปรับเปลี่ยนโครงการพัฒนาครูและบุคลากรภายในโรงเรียน ทำให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนได้รับการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาพร ถมคำ ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพีรณัฐ กล้าหาญ และกิจพิณิฐ อุสาโห ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

1.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาภาคเรียนละ 1 ครั้งที่เป็นการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนครู และการประเมินเพื่อคงสภาพการเป็นลูกจ้างชั่วคราวสำหรับบุคลากรทางการศึกษา นอกจากนี้ยังมีการประเมินผ่านโครงการที่จัดภายในโรงเรียน เช่น การประเมินด้านการสอนผ่านการนิเทศชั้นเรียน ภาคเรียนละ 1 ครั้งเช่นเดียวกัน ซึ่งในการประเมินแต่ละครั้ง โรงเรียนจะใช้ผลงานที่เป็นประจักษ์ รวมถึงมีการเผยแพร่เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินครูและบุคลากรเช่น แบบประเมินการปฏิบัติงาน ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียนได้ทราบก่อนการประเมินทุกครั้ง เมื่อประเมินเสร็จ นอกจากนี้โรงเรียนยังมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการประเมิน เพื่อวิเคราะห์ผลการประเมินดังกล่าว ไปใช้ประโยชน์ในด้านอื่น ๆ เช่นการเลื่อนขั้นเงินเดือนครู และบุคลากรภายในโรงเรียน การพิจารณาครูและบุคลากรเพื่อรับรางวังต่าง ๆ เช่นรางวัลครูดีเด่น ในแต่ละปีการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงกมล บัวแจ่ม ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ระดับในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ สอนศรี ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ผลการวิจัยพบว่าความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

1.4 ด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนมีการจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของครูและบุคลากรในทุก ๆ กิจกรรมที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน มีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงขวัญ และส่งเสริมกำลังใจแก่บุคลากรเช่น กิจกรรมวันเกษียณอายุราชการ กิจกรรมจับสลากของขวัญปีใหม่ กิจกรรมวันไหว้ครู รวมถึงมีการเผยแพร่การยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับรางวัลต่าง ๆ โดยมีการทำประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บเพจโรงเรียน และเว็บไซต์ของโรงเรียน นอกจากนี้ยังมีการนำผลการประเมินความพึงพอใจของครูและบุคลากรในโรงเรียน ไปสรุปผล เผยแพร่ และนำไปพัฒนากิจกรรมการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนทีเกิดขึ้นในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของพัฒนกูล สุขสานติ์ ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถาศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 ด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงกมล ตระกูลพัว และศิริพงษ์ เศาภายน ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 2 ด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ผู้วิจัยได้ตั้งประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางการพัฒนางานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี อภิปรายผลการวิจัยดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ควรมีการจัดทำแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เพื่อตรวจสอบจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาว่าเป็นไปตาม เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือไม่ รวมถึงมีการจัดทำแบบสอบถาม รายละเอียดการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียนเกี่ยวกับภาระงานสอน และภาระงานอื่น ๆ นอกเหนือการสอน เพื่อนำผลการสอบถามดังกล่าวมาวิเคราะห์ถึงจำนวนภาระงานสอน และภาระงานนอกเหนือการสอน

ของครูและบุคลากรทางการศึกษารายบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวัสส์ ปิยกุลมาลา ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง คือ ควรมีการจัดประชุมคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา อย่างน้อยปีการศึกษาละ 2 ครั้ง เพื่อพิจารณาอัตรากำลังที่ขาดแคลนภายในโรงเรียน และเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการด้านอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละเอกในโรงเรียน

2.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรมีการจัดกิจกรรมที่พัฒนาบุคลากรเพิ่มเติม เช่น กิจกรรมพัฒนาบุคลากรตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ กิจกรรมพัฒนาบุคลากรตามความสนใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน กิจกรรมพัฒนาความสามารถด้านการสอน กิจกรรมภายในชุมชน และ กิจกรรมในศาสนสถาน เพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างตรงจุดที่ครูและบุคลากรควรได้รับการพัฒนา และได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาพร ถมคำ ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่าแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ควรให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าร่วมการอบรมตามวิชาเอกของตนเอง รวมถึงควรมีกิจกรรมที่เพิ่มประสบการณ์การทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนานอกสถานที่ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการของโรงเรียนควรมีการมอบหมายให้ครูจัดทำแผนการพัฒนาตนเองรายบุคคล ควรมีการประชาสัมพันธ์การเข้าร่วมรับการอบรมอย่างหลากหลาย รวมถึงมีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จัดการนิเทศการเรียนการสอนและร่วมติดตามประเมินผลสถานศึกษา บุคลากรที่ผ่านการอบรมต้องมีการรายงานผลการอบรมรวมถึงขยายผลการอบรมให้กับครูภายในโรงเรียนทุกครั้งหลังอบรมเสร็จสิ้น

2.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรมีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในโรงเรียนรายบุคคลมาวิเคราะห์ให้เห็นถึงจุดแข็งและจุดที่ควรส่งเสริมของครูและบุคลากรรายบุคคล หลังจากนั้นจึงนำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวไปตั้งเป้าหมายผ่านการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนทุกคนได้มีแนวทางในการพัฒนาตนเอง และท้ายที่สุดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อเป็นการตรวจสอบการพัฒนาตนเองของครู และหาแนวทางในการพัฒนาตนเอง

ของครูและบุคลากรภายในโรงเรียนต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโจซอห์และมาห์มูด ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในโรงเรียน ได้แก่ ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และให้ข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง จะมีส่วนช่วยให้บุคลากรเข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้ปรับปรุงตนเองอีกด้วย อีกทั้งยังแสดงให้เห็นว่าการประเมินบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ สามารถพัฒนาประสิทธิภาพของครูและบุคลากรในโรงเรียนได้

2.4 ด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ควรเพิ่มช่องทางประชาสัมพันธ์การทำแบบประเมินผลการจัดกิจกรรมบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ รวมถึงมีการแจ้งผลการประเมินกิจกรรมดังกล่าวในบริเวณที่ครูและบุคลากรพบเห็นได้ง่าย เพื่อความสะดวกในการเข้าถึงแบบประเมินและควรมีการจัดประชุมผู้บริหารเพื่อหาแนวทางในการพัฒนากิจกรรมการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนในครั้งถัดไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอำนาจ ชื่นบาน ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังสี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ได้แก่ ควรมีการจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจ รวมถึงมีการจัดทำแบบประเมินผลการจัดกิจกรรมที่บำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ รวมถึงมีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางหลากหลายช่องทาง เพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถเข้าร่วมการประเมินกิจกรรมดังกล่าวได้ นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดทำแผนการพัฒนาและการจัดกิจกรรมที่บำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจให้บุคลากร เพื่อการพัฒนางานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง พบว่ามีข้อค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำที่สุดคือ “โรงเรียนมีการประเมินผลการดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง” ผู้บริหารควรมีการแจ้งความจำเป็นในการทำแบบประเมินผลการดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง รวมถึงขอความร่วมมือให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมทำแบบประเมินผลอัตรากำลังนั้น เพื่อประเมินผลการดำเนินการวางแผนอัตรากำลังของโรงเรียน และนำผลการประเมินไปใช้กำหนดนโยบาย แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังในปีต่อ ๆ ไปได้

2. ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่ามีข้อค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำที่สุดคือ “โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอย่างน้อย 5 รายการต่อหนึ่งปีงบประมาณ” ผู้บริหารควรมีการบูรณาการกิจกรรมพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียน เช่น จัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการสอนควบคู่กับการเรียนรู้วิถีชีวิตและบริบทของชุมชน เพื่อให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ ด้าน

3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่ามีข้อค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำที่สุดคือ “โรงเรียนมีการนำผลการวิเคราะห์ผลการประเมิน การปฏิบัติงานของบุคลากร ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร” ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรรายบุคคล รวมถึงมีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ดังกล่าวให้แก่ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนด้วย

4. ด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ พบว่ามีข้อค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำที่สุดคือ “โรงเรียนมีการประเมินผลการจัดกิจกรรมบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ” ผู้บริหารควรมีการกำหนดแนวทางการพัฒนากิจกรรมบำรุงขวัญและกำลังใจ ผ่านการวิเคราะห์ผลการประเมินการจัดกิจกรรมดังกล่าว เพื่อให้ครูและบุคลากรเห็นถึงความสำคัญในการประเมินผลการจัดกิจกรรมในแต่ละครั้ง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้งานวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี เผยแพร่ออกไปเพื่อเป็นประโยชน์ของนักวิชาการและผู้สนใจทั่วไป ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี

3. ควรมีการศึกษางานวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี

มหาวิทยาลัยศิลปากร

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กระทรวงศึกษาธิการ. **ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2567**. 29 ธันวาคม 2565.

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารกลาง. **แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ของสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ พ.ศ. 2566-2570**. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท., 2567: 2.

กลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์, **รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566,** 15 มิถุนายน พ.ศ. 2566. 4.

กลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์. **นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**. เข้าถึงเมื่อ 11 มีนาคม 2567. เข้าถึงได้จาก https://drive.google.com/file/d/1_H9GwcyyWYqdUVigNvs2WtIUAI6Ju8Jy/view.

กลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์. **รายงานผลการจัดกิจกรรมเกษียณอายุราชการประจำปีการศึกษา 2567**, พฤศจิกายน 2567: 11.

กลุ่มบริหารทั่วไป โรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์. **ข้อมูลครูและบุคลากรโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์**. เอกสารบันทึกการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนคุรุราษฎร์ รังสฤษฏ์. 9 ตุลาคม 2567: 11.

กลุ่มแผนงาน โรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์. **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567**, กันยายน 2566.

กลุ่มแผนงาน โรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์. **แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา**. ตุลาคม 2566: 41.

กุลชลี พวงเพ็ชร์. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. สิงห์บุรี: โรงพิมพ์บุญยไพศาลเจริญ, 2560: 9.

โกสินทร์ พูลสวัสดิ์ และชนมณี ศิลานุกิจ. “สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1.” **Journal of Roi Kaensarn Acadami** ปีที่ 6, 5 (2564): 29-30.

คำนาย อภิปรัชญาสกุล. **การบริหารทรัพยากรบุคคล Human Resource Management**. กรุงเทพฯ: บริษัทโฟกัสมีเดียร์ แอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด, 2557: 3.

จุฑารัตน์ พรมปัญโญ รุจิร์ ภู่สาระ และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. “การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง.” **วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล** ปีที่ 8, 2 (2565): 85.

โชติ บดีรัฐ. **เทคนิคการบริหาร**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2558: 102.

ณรงค์วิทย์ ศักดิ์ทิพยรัตน์. “การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม” **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร** ปีที่ 14, 2 (2566): 27.

ดวงกมล ตระกูลพัว และศิริพงษ์ เศาภายน. “การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2.” **วารสารมจร.อุบลปริทรรศน์** ปีที่ 8, 1 (2566): 285-286.

ดวงกมล บัวแจ่ม. “แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ” **วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี** ปีที่ 21, 1 (2568): 132.

เดชา เดชะวัฒนไพศาล. **การจัดการทรัพยากรบุคคล พื้นฐานแนวความคิดเพื่อปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2567: 3.

ธีระเดช ริ้วมงคล. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Management**. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2560: 5.

ธีระศักดิ์ ชอมภูเขียว. “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี” **วารสารสิรินธรปริทรรศน์** ปีที่ 25, 2 (2567): 119.

นราดล ยตะโคตร. “เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม.” **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ** ปีที่ 18, 1 (2567): 61-62

นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. **หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21**, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560), 13.

นิภาพร ถมคำ. “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี” **วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน** ปีที่ 2, 2 (2567): 475.

พชร สันทัด. **ศาสตร์และศิลป์การบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2557: 2.

พรชัย เจดามาน นิตยาพร กินบุญ และไพฑูรย์ พิมพ์ดี. **ทรัพยากรมนุษย์ : มิติการบริหาร จัดการศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน**. กรุงเทพฯ: สูตรไพศาลบิวเตอร์, 2560: 5.

พัชรา โพธิ์ไพฑูรย์. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิสรัปชัน**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2566: 7.

พัชรินทร์ สอนศรี. “ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร” **วารสารนวัตกรรมสังคมศาสตร์** ปีที่ 1, 4 (2568): 3.

พัฒนกูล. “การศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 2.” **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์** ปีที่ 4, 2 (2564): 63.

พีรณัฐ กล้าหาญ และกิจพิณิฐ อุสาโห. “การบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี.” **วารสารการบริหาร การจัดการและการพัฒนาที่ยั่งยืน** ปีที่ 2, 1 (2567): 219.

ภานุมาต พงษ์เส็ง และสมศักดิ์ เอี่ยมคงสี. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1.” **วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ** ปีที่ 3, 3 (2566): 593-594.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. " ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134, ตอนที่ 40 ก (2560, 6 เมษายน): 79.

โรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์. **ประวัติโรงเรียน**. เข้าถึงเมื่อ 15 ตุลาคม 2566, เข้าถึงได้จาก http://www.kuru.ac.th/

ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย. **การบริหารจัดการองค์การตามทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2558: 170.

ศิริวัสส์ ปิยกุลมาลา. “การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25,” **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร** ปีที่ 10, 39 (2565): 323-324.

สมคิด บางโม. **หลักและทฤษฎีบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: วิทยาพัฒน์, 2558: 138.

สมเดช สีแสง. **คู่มือการบริหารโรงเรียน**. นครสวรรค์: ริมปิงการพิมพ์, 2558: 835.

สมาน อัศวภูมิ. **การบริหารสำหรับครู (ฉบับปรับปรุง).** อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2558: 34.

สำนักงาน ก.พ. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566-2570. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท., 2567: 4.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 – 2570)**, (กรุงเทพฯ: ม.ป.ท., 2565), 14 – 23.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **การขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคล CLUSTERS ในปีงบประมาณ 2560 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท., 2560: 32-33.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2562: 3.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)**. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท., 2566: 22.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. **"หนังสือที่ ศธ 0206.6/ว23 เรื่อง เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน."** 23 ธันวาคม 2563.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. **"หนังสือที่ ศธ 0202.3/ว21 เรื่อง ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา."** 30 สิงหาคม 2564.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. **ยุทธศาสตร์การวิจัย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ปีงบประมาณ 2566-2570)**. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท., 2566: ก-1.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, **ข้อเสนอนโยบายและกลไกการขับเคลื่อนการผลิตครู การพัฒนาครูและการบริหารงานบุคคลของครู**, (กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2560), 18-19.

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560** (ปรับปรุง พ.ศ. 2562). กรุงเทพฯ: ม.ป.ท., 2562: 44-48.

สิริภาพรรณ ลี้ภัยเจริญ. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Management**. อุบลราชธานี: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วิทยาการพิมพ์ 1973, 2566: 3.

สุกัญญา สิกะพงค์. “การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา” **วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์** ปีที่ 9, 2 (2567): 2437 – 2438.

สุภาวดี ขุนทองจันทร์. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน), 2559: 16.

สุภาวดี ขุนทองจันทร์. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ**. กรุงเทพฯ: บริษัทซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน), 2559: 83-100.

สุมิตร สุวรรณ. **กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ**. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท., 2561: 31-33.

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกพาน. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. ลพบุรี: ม.ป.ท., 2567: 15-16.

อำนาจ ชื่นบาน. “การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังสี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี.” **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย** ปีที่ 10, 2 (2565): 124.

เอกสิทธิ์ สนามทอง. **เทคนิคการวางแผนอาชีพ และการพัฒนาบุคลากร Career Planning and Saff Development Technique**. กรุงเพทฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2560: 22.

ภาษาอังกฤษ

Bauer Talya, Erdogan Berrin , Caughlin David and Truxillo Donald T. **Fundamentals of Human Resource Management People, Data, and Analytics**. Thousand Oaks: SAGE Publications Asia-Pacific, 2021: 5.

Best John W., and Kahn James V. **Research in Education**. 10th ed. Massachusetts: Pearson Education Inc., 2006: 310.

Jusoh Rosnani, Mahmood Mazni Nadzirah, “PERSONNEL MANAGEMENT PRACTICES IN IMPROVING SCHOOL PERFORMANCE,” **International Journal of Education and Social Science Research** 8, 2 (2025), 99.

Krejcie Robert V., and Morgan Daryle W. “Determining Sample Size for Research Activities,” **Journal for Educational and Psychological Measurement**. (1970): 608.

Kumar W. G. Prasanna. **Rural Management Human Resource.** Mahatma Gandhi National Council of Rural Education, 2021: 8.

Likert Rensis. **The Human Organization**. New York: McGraw-Hill, 1961: 74.

Llemit Rudy Baguhin. “Personnel Management Practices in Relation to Teachers Teaching and School Performance,” **International Journal of English Literature and Social Sciences** 9. 2 (2021): 114-140.

Lunenberge Fred C., and Ornstein Allan C. **Educational Administration: Concept and Practices**. 7th ed. California: SAGE Publications, 2022: 25.

Noronha P. A.. **Human Resource Management**. Symbiosis Open Education Society, 2019: 2.

Obi Emenikei and Ikegwuonu Ngozi Obiageli. "Relationship between Principals' Personnel Management Practices and Teachers' Productivity in Public Secondary Schools in Delta State, Nigeria" **Unizik Journal of Educational Management and Policy (UJOEMP)** 6. 4(2024): 152 – 160.

OKIGBO REV. FR. , SUNDAY FRANCIS. "PERSONNEL MANAGEMENT CHALLENGES OF PRINCIPALS IN SECONDARY SCHOOLS IN ENUGU STATE." **Sapientia Foundation Journal of Education, Sciences and Gender Studies (SFJESGS)** 2. (2020): 59-67.

Omenyi A. S., Duru Bosco. "TEACHERS' PERCEPTION OF PRINCIPALS' EFFECTIVE STUDENTS' PERSONNEL ADMINISTRATION AS CORRELATE OF THEIR JOB INVOLVEMENT IN PUBLIC SECONDARY SCHOOLS IN IMO STATE" **African Journal of Educational Management, Teaching andEntrepreneurship Studies** 4. (2021): 158-166.

Osagie Roseline O. "Relationship between Human Resources Management Variables and the Academic Performance of Students in Secondary Schools in Egor Local Government Area, Edo State, Nigeria." **Journal of Educational and Social Research** 5, 1(2015) : 323-327.

Pusvitasari Rita. "HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN IMPROVING THE QUALITY OF EDUCATION," **Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam** 5, 2 (2021): 105.

Sukawati Nadya Nanda, Gunawan Imam, Ubaidillah Endra , Maulina Sasi, and Santoso Firman Budi. "Human Resources Management in Basic Education Schools." **Advances in Social Science, Education and Humanities Research** 487. (2020): 292.

Sulyman Kamaldeen Olohundare, Adigun Oluyemisi Abimbola , Alao Busayo Oluwabukola , Alaaya Abdulrafiu , and Yusuf Laro Ibrahim , "HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AND TEACHERS' JOB PERFORMANCE IN BASIC SCHOOLS IN ILORIN WEST LOCAL GOVERNMENT AREA, KWARA STATE." **African Journal of Educational Research and Development (AJERD)** 13. (2020): 105-115.

Tadesse Seyoum. "Human Resource Management Practices in Selected SecondarySchools of East Shoa Zone." **Ethiopian Journal of Business and Economics**2. (2015): 99.

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือและรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ที่ อว 8612.2/768

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

22 ตุลาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ณรินทร์ ชำนาญดู

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายธนภูมิ มากแก้ว รหัสนักศึกษา 650620079 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี” ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455

ผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี

1. นายณรงค์พนธ์ กรกฤตธนพนธ์

วุฒิการศึกษา	ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)
ตำแหน่ง	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี
วิทยฐานะ	ชำนาญการพิเศษ

2. นางสาวอารีรัตน์ ห้าวแสน

วุฒิการศึกษา	ปริญญาบัณฑิต (สาขาวิชาคณิตศาสตร์)
ตำแหน่ง	หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี
วิทยฐานะ	ชำนาญการพิเศษ

3. นายกฤตนัย ทัศนา

วุฒิการศึกษา	ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (สาขาวิชาฟิสิกส์)
ตำแหน่ง	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี
วิทยฐานะ	ชำนาญการพิเศษ

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ภาคผนวก ข

ตารางค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

(Index of item objective congruence: IOC)

เรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านการวางแผนอัตรากำลัง							
1	โรงเรียนมีการวิเคราะห์อัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	โรงเรียนมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	โรงเรียนมีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาเรื่องจำนวนครูที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	โรงเรียนมีการประสานงานขอความร่วมมือเรื่องการวางแผนอัตรากำลังจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	โรงเรียนมีการประเมินผลการดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการพัฒนาบุคลากร							
6	โรงเรียนมีแผนพัฒนาบุคลากร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอย่างน้อย 5 รายการต่อหนึ่งปีงบประมาณ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	โรงเรียนมีการนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาบุคลากรมาขยายผลในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	โรงเรียนมีการประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	โรงเรียนนำผลการประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร							
11	โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
12	โรงเรียนมีเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13	โรงเรียนมีการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14	โรงเรียนมีการวิเคราะห์ผล การประเมินการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15	โรงเรียนมีการนำผลการวิเคราะห์ผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ							
16	โรงเรียนมีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17	โรงเรียนมีการจัดทำแผนการบำรุงขวัญ ส่งเสริมกำลังใจแก่บุคลากร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18	โรงเรียนมีการปฏิบัติกิจกรรมการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ อย่างน้อย 4 รายการต่อหนึ่งปีงบประมาณ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19	โรงเรียนมีการประเมินผลการจัดกิจกรรมบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20	โรงเรียนมีการรายงานผลการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ต่อผู้เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21	โรงเรียนมีการนำผลการประเมินกิจกรรมไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนากิจกรรมการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจบุคลากร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย

ที่ อว 8612.2/829

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

6 พฤศจิกายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 30 ฉบับ

ด้วย นายธนภูมิ มากแก้ว รหัสนักศึกษา 650620079 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี" ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455

ภาคผนวก ง

การวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยศิลปากร

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	88.5000	64.397	.481	.915
x1.2	88.4333	66.254	.325	.918
x1.3	88.7000	59.597	.766	.908
x1.4	88.7333	60.616	.600	.913
x1.5	88.5667	63.082	.567	.913
x2.1	88.4667	66.809	.124	.925
x2.2	89.0000	63.724	.345	.920
x2.3	88.6333	64.516	.546	.914
x2.4	88.5333	63.982	.527	.914
x2.5	88.5333	63.154	.622	.912
x3.1	88.3667	65.895	.387	.917
x3.2	88.4000	62.041	.693	.911
x3.3	88.3000	65.114	.526	.915
x3.4	88.5667	60.668	.754	.909
x3.5	88.6333	63.826	.555	.914
x4.1	88.6667	60.920	.744	.909
x4.2	88.6000	64.317	.493	.915
x4.3	88.8667	63.430	.568	.913
x4.4	88.6667	60.506	.787	.908
x4.5	88.7667	58.530	.889	.905
x4.6	88.7333	60.961	.701	.910

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ที่ อว 8612.2/981

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

11 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์

ด้วย นายธนภูมิ มากแก้ว รหัสนักศึกษา 650620079 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่าน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้างาน หัวหน้าระดับ และครู เพื่อประกอบการทำวิจัย ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตามที่เห็นสมควร จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455

ภาคผนวก ฉ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่อง ( ) ที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อ	สถานภาพทั่วไป	สำหรับผู้วิจัย
1	เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง	[ ] 01
2	อายุ ( ) 21 – 30 ปี ( ) 31 – 40 ปี ( ) 41 – 50 ปี ( ) 51 ปีขึ้นไป	[ ] 02
3	ระดับการศึกษา ( ) ปริญญาตรี ( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก	[ ] 03
4	ตำแหน่งหน้าที่ ( ) ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้างาน และหัวหน้าระดับ) ( ) ครูผู้สอน	[ ] 04
5	ประสบการณ์การทำงาน ( ) ไม่เกิน 5 ปี ( ) 6 – 10 ปี ( ) 11 – 15 ปี ( ) 16 – 20 ปี ( ) ตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป	[ ] 05

ตอนที่ 2 การบริหารงานบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีเกณฑ์พิจารณาดังนี้

1 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด
2 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย
3 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง
4 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก
5 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
ด้านการวางแผนอัตรากำลัง							
1	โรงเรียนมีการวิเคราะห์อัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา						[ ] 06
2	โรงเรียนมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง						[ ] 07
3	โรงเรียนมีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาเรื่องจำนวนครูที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง						[ ] 08
4	โรงเรียนมีการประสานงานขอความร่วมมือเรื่องการวางแผนอัตรากำลังจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง						[ ] 09
5	โรงเรียนมีการประเมินผลการดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง						[ ] 10
ด้านการพัฒนาบุคลากร							
6	โรงเรียนมีแผนพัฒนาบุคลากร						[ ] 11
7	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอย่างน้อย 5 รายการต่อหนึ่งปีงบประมาณ						[ ] 12
8	โรงเรียนมีการนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาบุคลากรมาขยายผลในโรงเรียน						[ ] 13
9	โรงเรียนมีการประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร						[ ] 14
10	โรงเรียนนำผลการประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง						[ ] 15

ข้อ	การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร							
11	โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร						[ ] 16
12	โรงเรียนมีเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร						[ ] 17
13	โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง						[ ] 18
14	โรงเรียนมีการวิเคราะห์ผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร						[ ] 19
15	โรงเรียนมีการนำผลการวิเคราะห์ผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร						[ ] 20
ด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ							
16	โรงเรียนมีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร						[ ] 21
17	โรงเรียนมีการจัดทำแผนการบำรุงขวัญ ส่งเสริมกำลังใจแก่บุคลากร						[ ] 22
18	โรงเรียนมีการปฏิบัติกิจกรรมการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ อย่างน้อย 4 รายการต่อหนึ่งปีงบประมาณ						[ ] 23
19	โรงเรียนมีการประเมินผลการจัดกิจกรรมบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ						[ ] 24
20	โรงเรียนมีการรายงานผลการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ต่อผู้เกี่ยวข้อง						[ ] 25
21	โรงเรียนมีการนำผลการประเมินกิจกรรมไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนากิจกรรมการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจบุคลากร						[ ] 26

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ช
หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์

ที่ อว 8612.2/117

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

29 มกราคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย

เรียน นายณรงค์พนธ์ กรกฤตธนพนธ์

ด้วย นายธนภูมิ มากแก้ว รหัสนักศึกษา 650620079 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี" ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อนำไปประกอบการทำวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455

ผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี

1. นายณรงค์พนธ์ กรกฤตธนพนธ์

วุฒิการศึกษา	ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)
ตำแหน่ง	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี
วิทยฐานะ	ชำนาญการพิเศษ

2. นางสาวอารีรัตน์ ห้าวแสน

วุฒิการศึกษา	ปริญญาบัณฑิต (สาขาวิชาคณิตศาสตร์)
ตำแหน่ง	หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี
วิทยฐานะ	ชำนาญการพิเศษ

3. นายกฤตนัย ทัศนา

วุฒิการศึกษา	ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (สาขาวิชาฟิสิกส์)
ตำแหน่ง	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี
วิทยฐานะ	ชำนาญการพิเศษ

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ภาคผนวก ซ
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี

....

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้สร้างขึ้นเพื่อหาแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี โดยข้อคำถามการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ภายใต้การให้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาในด้านต่าง ๆ เป็นประเด็นในการสัมภาษณ์

นายธนภูมิ มากแก้ว
นักศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี

....

ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ - นามสกุล ....

ตำแหน่งหน้าที่ ....

วิทยฐานะ ....

แนวคำถามการสัมภาษณ์

1. ท่านมีแนวทางการพัฒนาด้านการประเมินผลเรื่องการวางแผนอัตรากำลังของบุคลากรในโรงเรียนอย่างไร

....

....

....

2. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาการจัดกิจกรรมที่พัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียนอย่างไร

....

....

....

3. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียนอย่างไร

....

....

....

4. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาการประเมินผลการจัดกิจกรรมการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจแก่บุคลากรภายในโรงเรียนอย่างไร

....

....

....

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล นายธนภูมิ มากแก้ว

วุฒิการศึกษา พ.ศ. 2553 สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา
จากโรงเรียนอนุบาลปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี
พ.ศ. 2558 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา
จากโรงเรียนปทุมวิไล จังหวัดปทุมธานี
พ.ศ. 2563 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี
ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ. มัธยมศึกษา)
วิชาเอกฟิสิกส์ คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2565 เข้ารับการศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร จังหวัดนครปฐม