



การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี



โดย
นายอำนาจ ชื่นบาน

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผนก ข ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผนก ข ระดับปริญญาโท
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

PERSONNEL AFFAIRS PERFORMANCE OF VISUTTHARANGSRI KANCHANABURI
SCHOOL
UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE KANCHANABURI



By
MR. Amnat CHUENBAN

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Education (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Department of Educational Administration

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2021

Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี
โดย นายอำนาจ ชื่นบาน
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา แผนก ข ระดับปริญญาโท
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ ดร. ชัตติยา ต้วงสำราญ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

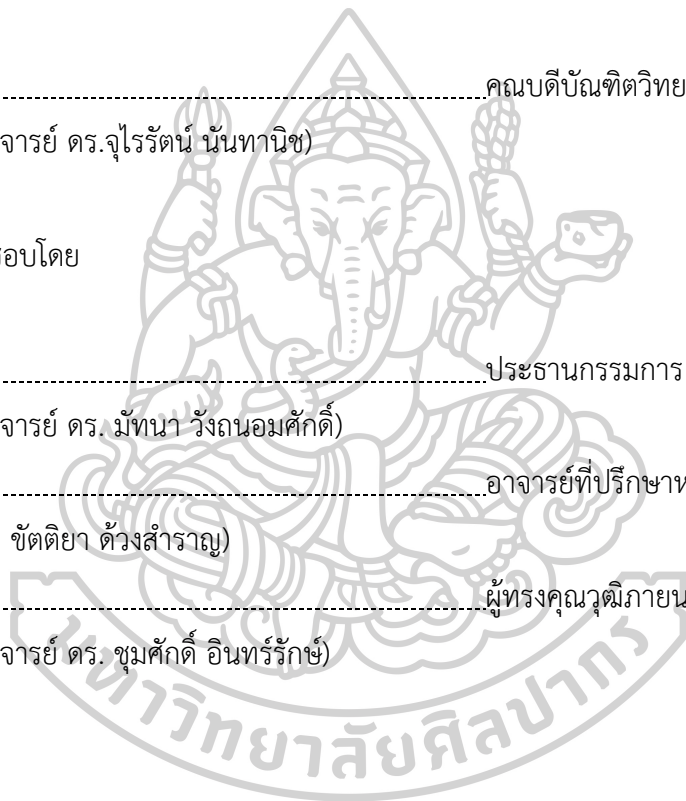
..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. มีพนา วัฒนอมศักดิ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร. ชัตติยา ต้วงสำราญ)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(รองศาสตราจารย์ ดร. ชุมศักดิ์ อินทร์รัช)



630620090 : การบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญาโท

คำสำคัญ : งานบุคคล

นาย อำนาจ ชื่นบาน: การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : อาจารย์ ดร. ชัดติยา ด้วงสำราญ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี 2) การเสนอแนะของการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 136 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ประเภท ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี 2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อทราบการเสนอแนะของการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1) การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ได้แก่ ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล และด้านการบริหารงานบุคคล

2) การเสนอแนะของการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี พบว่า การบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ควรสนับสนุนครูให้มีการเลื่อนวิทยฐานะ มีการยกย่องเชิดชูเกียรติ สสำรวจความพึงพอใจเพื่อจัดทำแผนการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ การจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ ควรพัฒนาระบบจัดเก็บข้อมูลและวิธีการจัดเก็บข้อมูลหลักฐานการปฏิบัติราชการโดยนำนวัตกรรมมาใช้ ควรมีการวางแผนการดำเนินงานและประเมินผลการดำเนินงานบุคคลให้เป็นระบบ ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ปัจจุบัน

630620090 : Major (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Keyword : PERSONNEL AFFAIRS PERFORMANCE

MR. AMNAT CHUENBAN : PERSONNEL AFFAIRS PERFORMANCE OF VISUTTHARANGSRI KANCHANABURI SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE KANCHANABURI THESIS ADVISOR : KHATTIYA DUANGSAMRAN

The purposes of this study were: 1) to know personnel affairs performance of Visuttharangsi Kanchanaburi School under the Secondary Educational Service Area Office Kanchanaburi, 2) to know the guidelines for personnel affairs performance of Visuttharangsi Kanchanaburi School under the Secondary Educational Service Area Office Kanchanaburi. The samples consisted of directors and teachers in Visuttharangsi Kanchanaburi School, totally 136 respondents. The research instruments were a questionnaire on personnel affairs performance of Visuttharangsi Kanchanaburi School under the Secondary Educational Service Area Office Kanchanaburi and open-ended questions for to know the guidelines for personnel affairs performance of Visuttharangsi Kanchanaburi School under the Secondary Educational Service Area Office Kanchanaburi. The data were analyzed by frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and content analysis.

The findings were as follows:

1. The personnel affairs performance of Visuttharangsi Kanchanaburi School under the Secondary Educational Service Area Office Kanchanaburi in overall was at high level and each aspects found that all aspects at high level, ranking by arithmetic mean from the highest to the lowest: Registered administration and personnel statistics, Personnel assessment and Personnel management.

2. The guidelines for personnel affairs performance of Visuttharangsi Kanchanaburi School under the Secondary Educational Service Area Office Kanchanaburi were as follows: in upholding morale and promoting encouragement should support teachers to get promoted and glorify them, survey their satisfaction for preparing a plan to support and encourage personnel, develop a system for recording data by using innovation, plan a process and assess personnel performance systematically by improving the criteria and assessment methods to be consistent with the current guidelines.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ซึ่งได้รับความกรุณาอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจากอาจารย์ ดร.ชัตติยา ดั่งสว่างราษฎร์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ รองศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วัฒนอมศักดิ์ ประธานกรรมการการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ และรองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยในการดำเนินการทำวิจัยจนบรรลุผลตามที่มุ่งหวังไว้ ส่งผลให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความเมตตาและความกรุณาของท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกท่าน ที่ให้ความรู้ แนวคิด แนวทางในการทำการค้นคว้าอิสระ ขอขอบพระคุณเจ้าของหนังสือ วารสาร เอกสาร วิทยานิพนธ์ และการค้นคว้าอิสระทุกเล่ม ที่ช่วยให้การค้นคว้าอิสระนี้มีความสมบูรณ์ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ พี่เพื่อน น้อง นักศึกษาสาขาการบริหารการศึกษาทุกคน ผู้ร่วมงานโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี ทุกท่าน ที่เป็นกัลยาณมิตรในการทำงาน ให้คำแนะนำ กำลังใจ และสนับสนุน ตลอดจนเอื้ออำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือทุกประการ

ขอกราบขอบพระคุณคณะผู้บริหาร และครู โรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี ที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการเก็บข้อมูลวิจัย ส่งผลให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัว ที่ให้การอบรม สั่งสอน สนับสนุน และให้กำลังใจมาโดยตลอด

คุณค่าหรือประโยชน์อันเกิดจากการศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแต่พระคุณ บิดา มารดา ครู อาจารย์ ที่อบรมสั่งสอน แนะนำ ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจอย่างดียิ่งเสมอมา

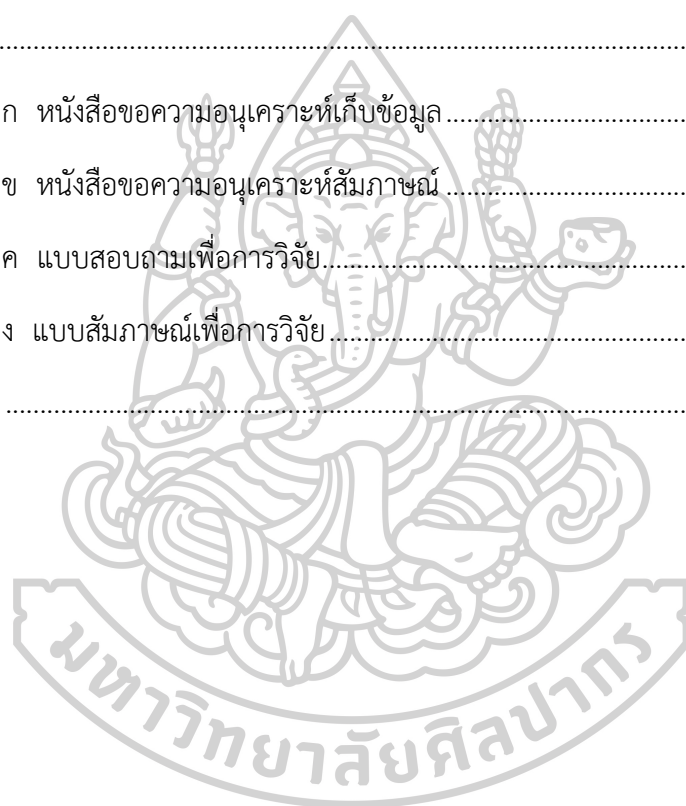
นาย อำนาจ ชื่นบาน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ปัญหาของการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ข้อคำถามของการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	9
งานบุคคล.....	9
ความหมายของงานบุคคล.....	9
ความสำคัญของงานบุคคล.....	12
ขอบข่ายงานบุคคล.....	15
ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี.....	20

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
งานวิจัยภายในประเทศ.....	23
งานวิจัยต่างประเทศ	27
สรุป.....	29
บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย.....	31
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	31
ระเบียบวิธีการวิจัย	32
แผนแบบของการวิจัย	32
ประชากร	32
กลุ่มตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง.....	33
ตัวแปรที่การศึกษา.....	33
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	34
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล	36
การวิเคราะห์ข้อมูล	36
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
สรุป.....	38
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	39
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	39
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี.....	41
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเสนอแนะของการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัด กาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี.....	47
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	48

สรุปผลการวิจัย.....	48
การอภิปรายผล.....	50
ข้อเสนอแนะ	54
ข้อเสนอแนะของการวิจัย.....	54
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	55
รายการอ้างอิง.....	56
ภาคผนวก	60
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล.....	61
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์.....	63
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	65
ภาคผนวก ง แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย.....	71
ประวัติผู้เขียน	75



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย.....	33
ตารางที่ 2 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	40
ตารางที่ 3 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียน วิ สุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวม	42
ตารางที่ 4 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียน วิ สุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการ บริหารงานบุคคล	43
ตารางที่ 5 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียน วิ สุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการ บริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	45
ตารางที่ 6 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียน วิ สุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการ ประเมินผลการดำเนินงานบุคคล	46

สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย	7
แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย.....	8



บทที่ 1

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของการบริหารงานองค์กรหรือที่นิยมเรียกว่า 4M ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) ซึ่งกล่าวได้ว่าปัจจัยด้านคนหรือทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่มีผลต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตหรือหยุดชะงักลงได้¹ คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร โดยเฉพาะสถานศึกษาที่มุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาความรู้ ทักษะและคุณลักษณะต่าง ๆ แก่ผู้เรียน บุคลากรซึ่งรวมถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของแต่ละบุคคลเป็นทุนและเป็นทรัพย์สินที่มีค่าขององค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ² การได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้และมีศักยภาพจึงเป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอย่างอย่างชาญฉลาด ซึ่งหากดำเนินการได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมแล้ว บุคลากรเหล่านี้จะสามารถนำพลังความสามารถที่มีอยู่ภายในตัวเองมาใช้ในองค์กรได้เต็มตามศักยภาพ³ เช่นเดียวกับสถานศึกษา หากนักเรียนได้รับการศึกษาที่ดีเต็มความสามารถจากบุคลากรที่เรียกว่า ครูผู้สอน ก็จะส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น สามารถที่จะนำไปใช้การดำรงชีวิตในสังคมหรือการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวดที่ 16 การปฏิรูปประเทศ มาตรา 258 จ. ด้านการศึกษา (3) ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง

¹ พายัพ ขาวเหลือง, *บริหารงานบุคคลอย่างเหนือชั้นด้วย Excel*, (นนทบุรี: โอดีซีพีริเมียร์, 2555).

² จอมพงศ์ มงคลวนิช, *การบริหารองค์กรและบุคลากรทางการศึกษา*, (กรุงเทพฯ: วิ.พรินทร์ (1991), 2556).

³ วรนารถ แสงมณี, *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ: เท็กซ์ แอดนั เจอร์นัลพับลิเคชั่น, 2556).

ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู⁴

แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาระดับปรับปรุง (พ.ศ. 2561 – 2565) ด้านการศึกษา ยังมุ่งเน้นกิจกรรมปฏิรูปที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน โดยกิจกรรมที่ปฏิรูปที่ 3 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ มาตรฐานการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญที่สุดในการพัฒนาคนของประเทศ ให้มีคุณภาพเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และหัวใจสำคัญที่สุดของกระบวนการจัดการศึกษาก็คือ “ครู” ที่เป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้ และอบรมสั่งสอนผู้เรียนให้มีความรู้ เจตคติ มีทักษะในการใช้ชีวิตสามารถเผชิญสถานการณ์และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ และดำรงตนในสังคมได้อย่างเป็นสุข รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 258 จ. ได้บัญญัติให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครู และอาจารย์ให้เป็นผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) (2562) ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เน้นทั้งการแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและการเสริมสร้างและยกระดับการพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้ โดยปฏิรูปกระบวนการการเรียนรู้ทุกระดับขั้นที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนโฉมบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ โดยวางแผนการผลิต พัฒนา และปรับบทบาทครู และอาจารย์ยุคใหม่ให้เป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ปรับระบบการผลิตและพัฒนาครู ตั้งแต่ การดึงดูด คัดสรรผู้ที่มีความสามารถสูงและมีคุณลักษณะความเป็นครูเข้ามาเป็นครู ส่งเสริมสนับสนุนระบบพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกประเภท⁵

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นกฎหมายแม่บทในการปฏิรูปการศึกษา ทั้งระบบมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น มีมาตรฐานและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา กำหนดให้ยึดหลักการมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลาย

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)

⁵ "ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การประกาศแผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)," **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 138, ตอนพิเศษ 44 ง (2564, 25 กุมภาพันธ์) 309.

ในทางปฏิบัติ การมีส่วนร่วมและให้กระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ดังนั้นพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นกฎหมายที่จัดระเบียบบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้มีบทบัญญัติให้เป็นไปตามหลักการที่กำหนด โดยบัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการแบ่งการบริหารราชการเป็นส่วนกลางเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคล และยังกำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเฉพาะที่เป็นสถานศึกษามีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยมีเป้าหมายให้สถานศึกษามีความคล่องตัวและมีอิสระในด้านวิชาการ งบประมาณ งานบุคคล และบริหารทั่วไป จากบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวข้างต้น กระทรวงศึกษาธิการได้ออกระเบียบว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการและปฏิบัติหน้าที่ได้ตามขอบเขตที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังได้มีการออกกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจทางการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 กำหนดให้ปลัดกระทรวงหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจและการจัดการศึกษาในแต่ละด้านไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตนแล้วแต่กรณี อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลผลการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตลอดจนผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามกฎหมายการศึกษาจากหลายหน่วยงาน พบว่า สถานศึกษาต่าง ๆ ยังไม่ประสบผลสำเร็จในการเป็นสถานศึกษานิติบุคคลเต็มรูปแบบ ส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบปัญหาและอุปสรรคหลายประการ โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติมเป็นกฎหมายหลักทำให้สถานศึกษามีข้อจำกัดด้านการบริหารงานบุคคลส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการ เป็นเหตุให้ไม่มีความคล่องตัวและเกิดความล่าช้า ไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลได้ตามเจตนารมณ์ การเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษา ดังนั้นเพื่อให้สถานศึกษาในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคลตามประกาศของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีรูปแบบและแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้สามารถบริหารจัดการในรูปแบบของสถานศึกษานิติบุคคลได้อย่างสมบูรณ์ จึงจำเป็นที่จะต้องมีความชัดเจนด้านแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล โดยมีโดยมีหลักการและแนวคิดดังนี้ หลักการและแนวคิด 1. ยึดหลักความต้องการและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามนโยบาย กฎหมาย

และหลักเกณฑ์ที่กำหนด 2. ยึดหลักความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาตามนโยบาย กฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่กำหนด 3. ยึดหลักธรรมาภิบาล⁶

ปัญหาของการวิจัย

โรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 283 คน โรงเรียนสามารถบริหารจัดการในรูปแบบของนิติบุคคล จึงได้มีการกำหนดโครงสร้างกลุ่มบริหารงานบุคคลและงานธุรการขึ้น เพื่อดำเนินงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ โดยเฉพาะการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงได้มีการจัดทำโครงการตามแผนปฏิบัติการ โครงการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพกิจกรรมส่งเสริมครู และบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรม เพื่อตอบสนองกลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อเป็นครูมืออาชีพและยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์การดำเนินงานเพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพ สู่มาตรฐานสากล เพื่อให้ครูมีการพัฒนาองค์ความรู้ในด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ และรู้เท่าทันวิทยาการ สมัยใหม่ นับเป็นกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อบุคลากรในโรงเรียน

การรายงานผลการดำเนินงานโครงการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ กิจกรรมส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรม ประจำปีการศึกษา 2563 ภาคเรียนที่ 1 จากการสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณในกิจกรรม จำนวน 9,760 บาท จากงบประมาณที่ตั้งไว้ในโครงการ จำนวน 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.53 แสดงให้เห็นว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการพัฒนาระดับน้อย หากครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างครอบคลุมจะส่งผลต่อการจัดกระบวนการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ทันต่อเหตุการณ์ให้กับนักเรียน แต่หากครูไม่ได้รับการพัฒนาก็ย่อมส่งผลในทางตรงกันข้าม

⁶ สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนารูปแบบนิติบุคคล, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2556), 73.

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี
2. เพื่อทราบการเสนอแนะของการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

ข้อคำถามของการวิจัย

1. การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี อยู่ในระดับใด
2. การเสนอแนะของการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี เป็นอย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

1. การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี อยู่ในระดับปานกลาง
2. การเสนอแนะของการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี มีหลายแนวทาง

ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้มีคุณภาพและเป็นมาตรฐาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) ของลูเนนเบิร์กและออร์สไตน์ (Lunenburg and Ornstein) ที่กล่าวไว้ว่า องค์กรระบบเปิด ประกอบด้วยระบบย่อยภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยระบบจะยอมรับตัวป้อน (Inputs) จากสิ่งแวดล้อม มีกระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation Process) ซึ่งเปลี่ยนแปลงตัวป้อนให้กลายเป็นผลผลิต (Outputs) ที่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (Environment) ภายในและภายนอก และให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)⁷ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา โดยองค์กรทั้งสามส่วนจะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ปัจจัยนำเข้าในระบบการศึกษานั้นคือ องค์กรประกอบที่เกี่ยวกับทรัพยากรทางการศึกษาที่นำเข้าสู่ระบบ ได้แก่ บุคลากร เช่น ผู้บริหาร ครู นักเรียน ทรัพยากรที่ใช้ดำเนินการ ได้แก่ เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) เทคโนโลยี และนโยบายทางการศึกษา เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้จะถูกแปรเปลี่ยนโดยกระบวนการของการบริหาร

⁷ Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 7th ed. (California: SAGE Publications, 2020), 25.

กระบวนการจัดการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศให้ได้มาซึ่งผลผลิต (Outputs) คือ คุณภาพผู้เรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียน และความพึงพอใจของครูและผู้บริหาร

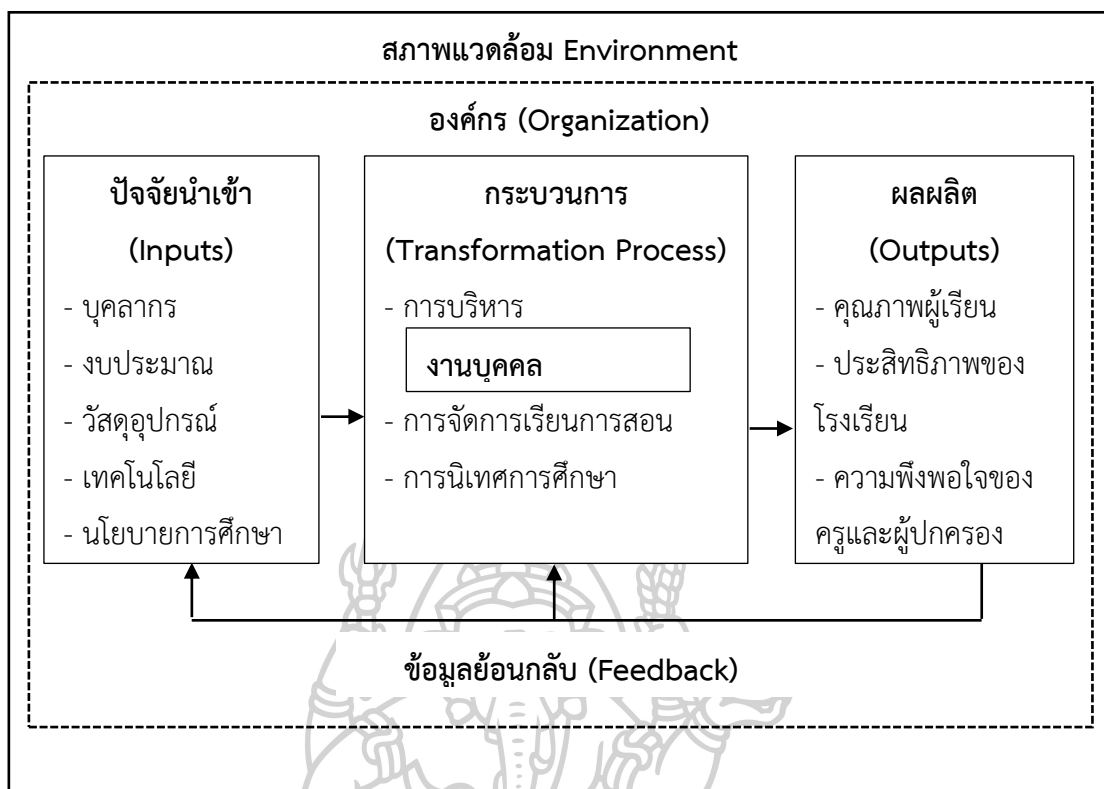
สำหรับกระบวนการดำเนินงานบุคคล จะมีส่วนสัมพันธ์กับโครงสร้างของระบบการบริหารและการจัดการ ซึ่งเป็นตัวกำหนดแนวทางและกระบวนการในการจัดการ ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) ประกอบด้วย 3 ภารกิจ 7 ตัวชี้วัด ภารกิจที่ 1 การบริหารงานบุคคล ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การพัฒนาบุคลากร 3) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 4) การบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ภารกิจที่ 2 การบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ 1) การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และ 2) การจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ และภารกิจที่ 3 การประเมินผลการดำเนินงานบุคคล⁸

สำหรับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลยางฮ่อม มี 4 แนวทาง ดังนี้ 1) ด้านการสรรหา ประกอบด้วย จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหา การรับสมัครคัดเลือก และแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา 2) ด้านการพัฒนา ประกอบด้วย จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร นำระบบสารสนเทศมาใช้ ส่งเสริมให้พนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาตนเอง และจัดให้มีประเมินพนักงานส่วนท้องถิ่น 3) ด้านการรักษาไว้ ประกอบด้วย จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน กำหนดให้จัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ ปรับปรุงระบบฐานข้อมูล จัดกิจกรรมการยกย่อง ดำเนินการเร่งรัดการขอรับสวัสดิการต่าง ๆ และควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการ 4) ด้านการใช้ประโยชน์ ประกอบด้วย ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม และการพิจารณาแต่งตั้ง⁹

จากแนวคิดงานบุคคล ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) เป็นการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรไปข้างหน้า เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี สถานศึกษาจึงต้องมีการบริหารงานบุคคลเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ผู้วิจัยจึงนำหลักการดังกล่าวมาเป็นขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย โดยสามารถนำเสนอในแผนภูมิที่ 1

⁸ สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560, (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) (ม.ป.ท.), 44-48.

⁹ เทศบาลตำบลยางฮ่อม, "ประกาศเทศบาลตำบลยางฮ่อม เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล," 1 ตุลาคม 2564.



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย

ที่มา : Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 7th ed. (California: SAGE Publications, 2020), 25.

: สำนักงานบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน, **มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560**, (ปรับปรุง พ.ศ. 2562)
(ม.ป.ท.), 44-48.

ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยกำหนดงานบุคคล ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ.2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) ดังนี้ 1) การบริหารงานบุคคล 2) การบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และ 3) การประเมินผลการดำเนินงานบุคคล แผนภูมิที่ 2

งานบุคคล
1. การบริหารงานบุคคล
2. การบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
3. การประเมินผลการดำเนินงานบุคคล

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

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

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จึงได้นิยามความหมาย
ของคำต่าง ๆ ไว้ดังนี้

งานบุคคล หมายถึง กระบวนการจัดการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ตั้งแต่การวางแผน พัฒนา
ประเมิน ไปจนถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) การบริหารงานบุคคล 2) การบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา 3) การประเมินผลการดำเนินงานบุคคล

โรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี เปิดสอนระดับ
ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สถานที่ตั้งเลขที่
32 ตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี 71000

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากสภาพปัจจุบัน ปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย และตัวแปรที่ใช้ศึกษาที่ได้กล่าวไว้ เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์และความเข้าใจในรายละเอียดของวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารต่าง ๆ มาเป็นแนวทางในการศึกษา โดยในส่วนแรกจะเป็นวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคล ส่วนที่สองจะเกี่ยวข้องกับข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี และส่วนสุดท้ายเป็นวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

งานบุคคล

งานบุคคล เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการปฏิบัติภารกิจของโรงเรียนให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ นอกจากนี้จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จแล้วยังต้องให้บุคคลเกิดความพึงพอใจด้วย ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานและความมั่นคงของโรงเรียน

ความหมายของงานบุคคล

งานบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กรต่าง ๆ เพราะบุคลากร คือ ผู้ที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้ มีผู้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้หลายท่าน ดังนี้

นิรมิต เทียมทัน กล่าวว่า งานบุคคล หมายถึง การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน ความสามารถ การศึกษา ความรู้ในงาน ประสบการณ์ ทักษะและเครื่องมือ เพื่อผลสำเร็จของงาน¹⁰

จอมพงศ์ มงคลวนิช กล่าวว่า งานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับบุคลากรขององค์กรร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งดำรงรักษาและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำรงตนได้อย่างมีความสุขในอนาคต¹¹

คณาจารย์สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กล่าวว่า งานบุคคล หมายถึง การทำกิจกรรมให้ได้คนดีมีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงาน

¹⁰ นิรมิต เทียมทัน, กลยุทธ์การบริหารจัดการที่มุ่งความสำเร็จขององค์กรและยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ, (กรุงเทพฯ: ปัญญาชน, 2555), 85.

¹¹ จอมพงศ์ มงคลวนิช, การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: วิ.พรินท์, 2556), 76.

มีการจัดวางระบบบุคลากรให้เหมาะสมกับงานในหน่วยงานและเวลาที่กำหนด รวมถึงการจัดสภาพการทำงานให้มีความปลอดภัย สะดวกสบาย เกิดความพึงพอใจ และมีความสุขกับการทำงาน¹²

ปิยากร หวังมหาพร กล่าวไว้ว่า งานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารคนในองค์การ โดยเริ่มตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การสอบ การเลื่อนขั้น การจำแนกตำแหน่ง การสอน การฝึกอบรม การพัฒนาบุคคล การประเมินผลบุคคล การออกจากราชการ และประโยชน์เงินเกื้อกูลต่าง ๆ เป็นต้น ทั้งนี้การบริหารงานบุคคลภาครัฐจึงเป็นการบริหารคนในภาครัฐตั้งแต่สรรหา การคัดเลือก การสอบ การเลื่อนขั้น การจำแนกตำแหน่ง การสอน การฝึกอบรม การพัฒนาบุคคล การประเมินผลบุคคล การออกจากราชการและประโยชน์เงินเกื้อกูลต่าง ๆ นั้นเอง¹³

วิชัย โสสุวรรณจินดา ได้กล่าวว่า งานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การ และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข¹⁴

ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย ได้กล่าวว่า งานบุคคล หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากร “คน” เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ กิจกรรมที่ปฏิบัติในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีหลายด้าน ได้แก่ การสรรหา การคัดเลือกคนเข้าทำงาน การจ้างงาน การให้ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ การพัฒนาและฝึกอบรม การบริหารและประเมินผลงาน เป็นต้น¹⁵

โชติ บดีรัฐ ได้กล่าวว่า งานบุคคล หมายถึง ศิลปะในการจัดการเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์การอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ¹⁶

¹² คณาจารย์สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, **หลักการจัดการและองค์กร**, (กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น, 2556).

¹³ ปิยากร หวังมหาพร, **เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ**, (นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2556), 1-9.

¹⁴ วิชัย โสสุวรรณจินดา, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, พิมพ์ครั้งที่ 5 (กรุงเทพฯ: ก้าวใหม่, 2556), 2.

¹⁵ ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย, **การบริหารจัดการองค์การตามทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์**, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2558), 170.

¹⁶ โชติ บดีรัฐ, **เทคนิคการบริหาร**, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2558), 102.

เดชา เดชะวัฒนไพศาล ได้กล่าวว่า งานบุคคล หมายถึง การใช้คนหรือกลุ่มบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่องค์กรมุ่งหวัง โดยผ่านกระบวนการสรรหา คัดเลือก และมอบหมายบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์กร ดำเนินการพัฒนาบุคคลให้มีทักษะความรู้ความสามารถ และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานหรือนโยบายขององค์กร พร้อมทั้งดูแลบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ให้นาน ให้มีแรงจูงใจและหลักประกันที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ¹⁷

สุภาวดี ขุนทองจันทร์ ได้กล่าวว่า งานบุคคล หมายถึง การจัดระเบียบและการดูแลบุคลากรให้สามารถใช้ความรู้และความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด เป็นผลให้องค์กรอยู่ในฐานะได้เปรียบทางด้านประสิทธิภาพ โดยได้รับผลงานมากที่สุดจากการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทในการทำงาน¹⁸

ธีระเดช รวิมงคล ได้กล่าวว่า งานบุคคล หมายถึง การจัดการบุคลากรในองค์การ โดยให้ความสำคัญในศักดิ์ศรีแห่งความเป็นคน และทำให้บุคลากรเหล่านั้นมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องความต้องการของบุคลากรให้ได้รับผลประโยชน์อย่างเหมาะสม เพื่อทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ¹⁹

พรชัย เจตมาาน และคณะ กล่าวว่า งานบุคคล หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนับตั้งแต่การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล การวางแผนกำลัง การสรรหาและการเลือกสรร การธำรงรักษา การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้า การควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากงาน เพื่อให้ได้คนที่มีประสิทธิภาพสูงสุดคงอยู่กับองค์กร²⁰

เอกสิทธิ์ สนามทอง ได้กล่าวว่า งานบุคคล หมายถึง บทบาทภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกี่ยวกับบุคลากรในองค์การเพื่อให้ได้ประสิทธิผลและประสิทธิภาพจากการใช้บุคลากรนั้น

¹⁷ เดชา เดชะวัฒนไพศาล, **การจัดการทรัพยากรบุคคล พื้นฐานแนวความคิดเพื่อปฏิบัติ**, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559), 2.

¹⁸ สุภาวดี ขุนทองจันทร์, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ**, (กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2559), 16.

¹⁹ ธีระเดช รวิมงคล, **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Management**, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2560), 5.

²⁰ พรชัย เจตมาาน นิตยาพร กินบุญ และไพฑูริย์ พิมพ์ดี, **ทรัพยากรมนุษย์: มติการบริหารจัดการศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน**, (กรุงเทพฯ: สุตราไพศาลบิวเตอร์, 2560), 53.

และสามารถบริหารจัดการความสามารถในด้านต่าง ๆ ของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ได้²¹

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กล่าวว่า งานบุคคล ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง 2562) เป็นงานสนับสนุนบุคลากรที่สำคัญในสถานศึกษามีจุดประสงค์หลักของงานบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากร การส่งเสริมพัฒนาสร้างขวัญกำลังใจและการรักษาระเบียบวินัยสิทธิประโยชน์ อันพึงมีพึงได้ของบุคลากร เช่น จัดการปฐมนิเทศให้บุคลากรเพื่อให้ทราบภาระงานเมื่อเริ่มเข้าสู่องค์กร จัดทำเอกสารแนะนำแนวทางการปฏิบัติงาน จัดการนิเทศภายในเพื่อทบทวนบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ จัดการประชุมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนทักษะและศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรจัดระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง²²

กล่าวโดยสรุปว่า งานบุคคล หมายถึง กระบวนการจัดการ คน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาองค์กร สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรนั้นสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

ความสำคัญของงานบุคคล

งานบุคคลจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและนโยบายในองค์กรใด ๆ ก็ตามย่อมขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความสามารถและองค์กรนั้นสามารถรักษาบุคลากรนั้นไว้ได้ ย่อมเป็นผลดีกับองค์กร มีนักวิชาการและนักบริหารได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

อุษณีย์ จิตตะปาโล ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานบุคคลว่า งานบุคคลมีความสำคัญในการที่จะมีส่วนยกระดับมาตรฐานของสังคมและช่วยงานด้านการบริหารของทุก ๆ องค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในเรื่องดังต่อไปนี้ 1) ความสำคัญต่อการบริหารงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์กร การบริหารงานจึงมีบทบาทสำคัญ ดังนี้ 1.1) เป็นการหาคนที่มีรู้ความสามารถตรงกับที่องค์กรต้องการให้เข้ามาทำงาน ตลอดจนมีการจูงใจให้บุคคลเหล่านั้นยินดีอุทิศทั้งแรงกาย จิตใจ

²¹ เอกสิทธิ์ สนามทอง, **เทคนิคการวางแผนอาชีพ และการพัฒนาบุคลากร Career Planning and Staff Development Technique**, (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2560), 22.

²² สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน , **มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560**, 44.

และสติปัญญาให้กับงานอย่างเต็มความสามารถของเขา 1.2) ช่วยให้มีการจัดระเบียบงาน และสอดส่องดูแลให้บุคคลฝ่ายต่าง ๆ ขององค์การได้ทำงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพ 1.3) ช่วยเหลือองค์การในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้ใช้แรงงานกับฝ่ายบริหารองค์การ ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น 1.4) เป็นการเสริมสมรรถภาพในการทำงานให้กับบุคคลทุกคนขององค์การ ซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญในการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ เช่น การให้การฝึกอบรม ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ โดยทุนขององค์การเองหรือทุนส่วนตัว เปิดโอกาสให้มีการศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ เป็นต้น 2) ความสำคัญต่ออาชีพงานบริหารบุคคล งานบริหารบุคคลจัดเป็นอาชีพอย่างหนึ่ง เช่นเดียวกับอาชีพอื่นๆ เช่น แพทย์ ครู วิศวกร สถาปนิก เป็นต้น เพราะการบริหารบุคคล เป็นเรื่องที่ต้องรับผิดชอบและดำเนินการเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาคน การคัดเลือกคน การฝึกอบรม การจูงใจพนักงานและการประเมินผล ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อคนงาน เป็นต้น ซึ่งต้องเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ มีความชำนาญ และมีลักษณะเป็นผู้นำ ปัจจุบันการงานบุคคลต้องมีเทคนิคด้านการบริหารเพื่อประโยชน์สูงสุดในสังคม ธุรกิจ และประเทศชาติ โดยมีการจัดตั้ง “สมาคมการจัดการงานบุคคลในประเทศไทย” ขึ้น²³

จอมพงศ์ มงคลวนิช กล่าวว่า บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายได้ตามแผนที่วางไว้สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทำให้องค์กรมีการพัฒนาอยู่รอดและประสบความสำเร็จ²⁴

พรชัย เจดามาน นิตยาพร กินบุญ และไพฑูริย์ พิมพ์ดี กล่าวว่า ในบรรดาทรัพยากรการบริหารจัดการ เป็นที่ยอมรับกันอย่างสากลว่า คน เป็นทรัพยากรที่สำคัญในการบริหารจัดการ เพราะว่าเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่ายิ่ง และสามารถสร้างคุณค่าที่ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรได้²⁵

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระบุว่า หลักการสำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการบริหารจัดการให้เกิดความเชื่อมโยง มีประสิทธิภาพ ในการบริหารงาน ได้แก่ 1) ความเป็นธรรมในสภาพการงาน สร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร เริ่มตั้งแต่การเข้าสู่องค์กร การอยู่ร่วมในองค์กร การพ้นจากองค์กร ต้องรู้จักการใช้ระบบคุณธรรม (Merit Systems) หรือการใช้ระบบความรู้ความสามารถเป็นหลักในการทำงาน ทั้งนี้ก็จะทำให้เกิดความเป็นธรรมในการทำงาน

²³ อุษณีย์ จิตตะปาโล, **การบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, 2555), 3-4.

²⁴ จอมพงศ์ มงคลวนิช, **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**, 72.

²⁵ พรชัย เจดามาน นิตยาพร กินบุญ และไพฑูริย์ พิมพ์ดี, **ทรัพยากรมนุษย์: มิติการบริหารจัดการศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน**, 2-3.

แก่บุคลากร 2) สภาพการทำงานที่ดี มีการจัดสภาพการทำงาน (Working Condition) ให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่เหมาะสมเพียงพอและพร้อมที่จะปฏิบัติงาน มีพื้นที่หรือบริเวณที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างปลอดภัยและสมควรกับตำแหน่ง 3) ให้ความสำคัญแก่บุคลากรจากการเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญแก่บุคลากรในทุก ๆ ตำแหน่ง ซึ่งเปรียบเสมือนเครื่องจักรจะต้องมีอุปกรณ์ทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่บรรจุอยู่ภายในเครื่องจักรนั้น ถ้าอุปกรณ์ชิ้นใดชิ้นหนึ่งเสื่อมสภาพหรือหลุดหายไป เครื่องจักรนั้นก็ทำงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพหรืออาจจะทำงานต่อไปไม่ได้ ดังนั้น การให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกระดับจึงเป็นสิ่งซึ่งผู้บริหารจะปล่อยปละละเลยไม่ได้ เพราะการให้ความสำคัญแก่บุคลากรจะทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในงานและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ 4) ให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานจัดการเป็นไปอย่างราบรื่น ผู้บริหารและบุคลากรต้องมีความเข้าใจและมีความสัมพันธ์กันด้วยดี 5. ยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถบุคลากร การยอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของบุคลากร เพราะกว่าที่องค์กรจะได้บุคลากรเข้ามาสู่ตำแหน่งจะต้องผ่านขั้นตอนในการสรรหา (Recruitment) การคัดเลือก (Selection) และขั้นตอนต่าง ๆ อีกมาก จนถึงขั้นตอนการรับเข้าสู่อองค์กร ดังนั้นจึงต้องให้การยอมรับและมีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของบุคลากรที่องค์กรรับเข้ามาทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ²⁶

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวว่า งานบุคคลมีความสำคัญยิ่งต่อการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรไปข้างหน้า เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี สถานศึกษาจึงต้องมีการบริหารงานบุคคลเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ²⁷

กล่าวโดยสรุป งานบุคคลนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุด เพราะเป็นผู้ที่สามารถนำพาองค์กรไปในทิศทางต่าง ๆ ตามที่องค์กรได้วางไว้ หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความสามารถ องค์กรนั้นย่อมประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับ

²⁶ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, การขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคล CLUSTERS ในปีงบประมาณ 2560 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, (กรุงเทพฯ: ม.ป.พ, 2560), 32-33.

²⁷ สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560, 44.

ขอบข่ายงานบุคคล

งานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถ ปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ข้อบังคับของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ และจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งได้มีนักบริหารและนักวิชาการให้ทัศนะเกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้อย่างกว้างขวาง แตกต่างกันไป ดังนี้

อุษณีย์ จิตตะปาโล ได้กล่าวถึงขอบข่ายงานบุคคลไว้ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์งาน 2) การวางแผนกำลังคน 3) การสรรหา 4) การคัดเลือก 5) การบรรจุพนักงาน 6) การอบรม และพัฒนา 7) การประเมินผลงาน 8) การให้ค่าตอบแทน 9) การดำรงรักษาพนักงาน 10) การวิจัย บุคคล²⁸

วิชัย โสสุวรรณจินดา ได้กล่าวถึงขอบข่ายของงานบุคคลไว้ ดังนี้ 1) การวางแผนทรัพยากร มนุษย์ 2) การสรรหาและการคัดเลือก 3) การฝึกอบรมและการพัฒนา 4) การประเมินผลการทำงาน 5) การจ่ายผลตอบแทน 6) การแรงงานสัมพันธ์ และ 7) การดูแลสุขภาพและความปลอดภัย²⁹

คำนาย อภิปรัชญาสกุล ได้กล่าวถึงขอบข่ายงานบุคคลไว้ ดังนี้ 1) วางแผนกำลังคน 2) การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน 3) การบรรจุและการปฐมนิเทศพนักงาน 4) การพัฒนา บุคลากรและการฝึกอบรม 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 6) การจ่ายค่าตอบแทน 7) การเลิกจ้าง และการดำรงพนักงาน และ 8) สวัสดิการและพนักงานสัมพันธ์³⁰

สมเดช สีแสง ได้กล่าวถึง ขอบข่ายภารกิจงานด้านงานบุคคล ในสถานศึกษา ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 4) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา 5) การเลื่อนขั้นเงินเดือน 6) การลาทุกประเภท 7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 8) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 9) การสั่งพัก ราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน 10) การรายงานผลการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ 11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ 12) การออกจากราชการ 13) การจัดระบบ

²⁸ อุษณีย์ จิตตะปาโล, *การบริหารงานบุคคล*, 19-20.

²⁹ วิชัย โสสุวรรณจินดา, *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*, 9.

³⁰ คำนาย อภิปรัชญาสกุล, *การบริหารทรัพยากรบุคคล = Human Resource Management*, (กรุงเทพฯ: โฟกัสมีเดีย แอนด์ พับลิชชิ่ง, 2557), 50-61.

และการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 14) การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 15) การส่งเสริมประเพณีวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 16) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ 17) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 18) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 19) การสนับสนุนส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ 20) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา³¹

สมคิด บางโม ได้กล่าวถึง งานของผู้บริหารที่เกี่ยวกับคนมีขอบเขตตั้งแต่ การวางแผนรับคนเข้าทำงานจนถึงการให้พ้นจากงานขอบข่ายของการจัดการงานบุคคลที่สำคัญ มีเพียง 4 ลักษณะ คือ การให้ได้มา การดำรงรักษา การพัฒนา และการให้พ้นจากงาน แต่ถ้าพิจารณาให้ละเอียดลงไป กระบวนการจัดการงานบุคคลอาจแบ่งเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวางแผน การวางแผนกำลังคน เป็นการคาดคะเนไว้ล่วงหน้าว่าหน่วยงานนั้นต้องการคนจำนวนเท่าใดจึงจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในกรณีที่ธุรกิจขยายตัวเพิ่มขึ้นก็ศึกษา วิเคราะห์ว่าคนที่ต้องการเพิ่มขึ้นนั้นเป็นคนประเภทใด มีความรู้ความชำนาญทางใด สามารถหาได้จากแหล่งไหน ถ้าหน่วยงานมีขนาดเล็กก็ต้องลดจำนวนคนลง ซึ่งเป็นหน้าที่ของฝ่ายบุคคล การวางแผนกำลังคนประกอบด้วยการวิเคราะห์งาน การพรรณนาลักษณะของงาน การกำหนดคุณสมบัติของดำรงตำแหน่ง การประเมินค่าของงาน และการกำหนดอัตราค่าจ้างเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดกำลังคนและตำแหน่ง 2) การสรรหา และคัดเลือก หลักการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานคือหาคนที่มีความสามารถที่สุดเท่าที่จะทำได้ (Find the best man available) ทั้งนี้โดยตั้งอยู่บนรากฐานแห่งความเสมอภาค การสรรหาคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานต้องกระทำอย่างมีมาตรฐาน เช่น สอบตำแหน่งเดียวกัน ข้อสอบควรจะยากง่ายเท่า ๆ กัน เป็นต้น กระบวนการในการรับคนเข้าทำงานนี้เรามักเรียกรวมกันไปว่า การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน แต่ที่จริงแล้วแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ การสรรหา การเลือกสรร การคัดเลือก และการบรรจุ 3) การดำรงรักษา เมื่อได้บุคคลมาทำงานแล้วผู้บริหารมีหน้าที่ต้องดำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรนานที่สุดและตลอดเวลาที่อยู่ก็ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด การดำรงรักษาบุคลากรนอกจากการให้เงินเดือนและค่าจ้างไม่น้อยกว่าองค์กรอื่นแล้วยังจะต้องอาศัยสิ่งจูงใจหลายชนิด 4) การประเมินผล เป็นการนำระบบคุณธรรมซึ่งประกอบด้วยหลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลางทางการเมืองมาใช้ในการจัดการงานบุคคลนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการประเมินผลอย่างง่าย ๆ โดยการสอบข้อเขียนเพื่อวัด ความรู้ความสามารถ ความถนัด และสอบสัมภาษณ์เพื่อดูบุคลิกภาพและทัศนคติ เมื่อเข้ามา

³¹ สมเดช สีแสง, **คู่มือการบริหารโรงเรียน**, (นครสวรรค์: ริมปิงการพิมพ์, 2558), 835.

ทำงานแล้วจะต้องพิจารณาต่อไปอีกว่าผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ทำหรือไม่ สมควรจะได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือควรที่จะปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้นอย่างไร ซึ่งขั้นตอนเหล่านี้ส่วนหนึ่งจะรู้ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ฉะนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ช่วยค่าจุนระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล 5) การพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร 5.1) การพัฒนาบุคลากร เป็นกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เข้าไปในทางที่ดีให้มีกำลังใจรักงาน และให้มีความคิดที่จะหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น 5.2) การฝึกอบรมบุคลากร เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบหนึ่งเพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรมอันนำมาซึ่งการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ 6) การให้พ้นจากงาน การให้บุคคลที่ทำงานไม่ได้ผลหรือขาดประสิทธิภาพ ขาดการชวนช่วย ขาดการปรับปรุงตนเองพ้นจากงานเป็นสิ่งปกติที่ทำกันอยู่ทั่วไปในต่างประเทศ สำหรับสังคมไทยเป็นเรื่องลำบาก โดยเฉพาะในระบบราชการ ในภาคเอกชนการให้บุคคลพ้นจากงานทำได้ไม่ยากนัก ด้วยเหตุนี้ภาระอันหนักในการจัดการงานบุคคลจึงอยู่ที่การรับคนเข้ามาในตอนต้น คือ ต้องแน่ใจว่าเป็นคนดีมีฝีมือจริง ๆ³²

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กล่าวถึง ขอบข่ายของงานบุคคลว่า สำนักงาน ก.ค.ศ. ในฐานะเจ้าหน้าที่ดำเนินงานของคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือ ก.ค.ศ. ซึ่งเป็นคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงได้สรุปแนวทางการปฏิบัติงานในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของ กศจ. ตามหัวข้อดังนี้ 1) การดำเนินการในช่วงเปลี่ยนผ่านจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา สู่ กศจ. 2) การประชุมของ กศจ. 3) การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง และการบรรจุกลับเข้ารับราชการ 4) เงินเดือนและค่าตอบแทน 5) การย้าย 6) การโอน 7) การประเมินให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ 8) การพัฒนา 9) การรายงานการดำเนินการทางวินัย และการออกจากราชการ 10) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และ 11) การบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค (2)³³

³² สมคิด บางโม, **หลักและทฤษฎีบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพฯ: วิทยาพัฒน์, 2558), 138.

³³ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, **คู่มือการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของ กศจ.**, (กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี, 2559), 3.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ ได้กล่าวถึงขอบข่ายงานบุคคลไว้ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์งาน 2) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 3) การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร 4) การเริ่มต้นงาน 5) การฝึกอบรม 6) การพัฒนาอาชีพ 7) ตำแหน่งงาน 8) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 9) ค่าตอบแทน 10) การบริหารสวัสดิการและผลประโยชน์ 11) อุบัติเหตุและความปลอดภัย 12) วินัย และ 13) แรงงานสัมพันธ์³⁴

สุภาวดี ขุนทองจันทร์ ได้กล่าวถึงขอบข่ายงานบุคคลไว้ ดังนี้ 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) การสรรหาและการคัดเลือก 3) การบริหารค่าตอบแทน และ 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน³⁵

เอกสิทธิ์ สนามทอง ได้กล่าวถึงขอบข่ายของงานบุคคลไว้ ดังนี้ 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) การสรรหา 3) การคัดเลือก 4) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 5) การบริหารค่าตอบแทน 6) การจัดการความปลอดภัย สุขภาพและสภาพแวดล้อม 7) แรงงานสัมพันธ์ และ 8) การวิเคราะห์งานในองค์การ³⁶

กระทรวงศึกษาธิการ ได้ออกกฎกระทรวง เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2560 ด้านการบริหารงานบุคคล ไว้ว่า มีภาระหน้าที่ 20 อย่างด้วยกัน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 4) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 6) การลาทุกประเภท 7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 8) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 9) การสั่งพักราชการ และการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน 10) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ 12) การออกจากราชการ 13) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ 14) การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 16) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ 17) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 18) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

³⁴ ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Management**, (กรุงเทพฯ: เม็ดทรายพริ้นติ้ง, 2559), 8-11.

³⁵ สุภาวดี ขุนทองจันทร์, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ**, 83-100.

³⁶ เอกสิทธิ์ สนามทอง, **เทคนิคการวางแผนอาชีพ และการพัฒนาบุคลากร Career Planning and Staff Development Technique**, 25.

19) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต และ 20) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา³⁷

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กล่าวถึง ขอบข่ายงานบุคคลไว้ ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคล

1.1 การวางแผนอัตรากำลัง ประกอบด้วย การวิเคราะห์อัตรากำลังครู และบุคลากรทางการศึกษา การจัดทำแผนอัตรากำลัง การกำหนดวิธีวิธีการแก้ปัญหาที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง การประสานงานขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการประเมินผลการดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง

1.2 การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย แผนพัฒนาบุคลากร การปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอย่างน้อย 5 รายการ การนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนามาขยายผลในโรงเรียน การประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร และการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง การวิเคราะห์ผลประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร

1.4 การบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ประกอบด้วย การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร และจัดทำแผนการบำรุงขวัญ ส่งเสริม กำลังใจบุคลากร การปฏิบัติกิจกรรมบำรุงขวัญฯ อย่างน้อย 4 รายการ การประเมินผลการจัดกิจกรรม การรายงานผลการบำรุงขวัญฯ ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนากิจกรรมการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจบุคลากร

2. การบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

2.1 การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย การแต่งตั้งผู้รับผิดชอบการทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ทะเบียนประวัติถูกต้อง

³⁷ "ประกาศกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2560," **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 124, ตอนที่ 24 ก (2560, 16 พฤษภาคม) 31 - 32.

และเป็นปัจจุบัน การเก็บรักษาทะเบียนประวัติอย่างปลอดภัยและสะดวกแก่การค้นหา การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการดำเนินการ

2.2 การจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย การรวบรวมหลักฐานการปฏิบัติราชการของบุคลากร เจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยเฉพาะ การรวบรวมหลักฐานไว้เป็นระเบียบเรียบร้อยและเป็นปัจจุบัน การทำสถิติข้อมูลสารสนเทศและนำไปใช้ประโยชน์ การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการดำเนินงาน

3. การประเมินผลการดำเนินงานบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนการประเมินผล การดำเนินงานบุคคลโดยมีหลักฐานให้ตรวจสอบได้ การประเมินผลในระดับหน่วยงานย่อยภายในโรงเรียน การประเมินผลในรูปแบบของคณะกรรมการ การวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานบุคคล การนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานบุคคล³⁸

กล่าวโดยสรุป ขอบข่ายงานบุคคล นั้นเป็นภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารต้องบริหารจัดการให้ทั่วถึง และที่สำคัญการบริหารต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ข้อบังคับตามที่กฎหมายกำหนด

ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี

ข้อมูลทั่วไป

โรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี ที่ตั้ง 32 แขวง/ตำบล ท่าล้อ เขต/อำเภอ ท่าม่วง จังหวัด กาญจนบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โทรศัพท์ 0-3451-1773 โทรสาร 0-3451-2879 e-mail : visut_info@visut.ac.th website : www.visut.ac.th ได้รับอนุญาตจัดตั้งเมื่อ พ.ศ. 2447 เปิดสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

แนวทางการจัดการศึกษา

ปรัชญาการศึกษา การศึกษาเพื่อพัฒนาชีวิตและสังคม

วิสัยทัศน์ สถานศึกษาชั้นนำ เลิศล้ำวิชาการ ตามมาตรฐานสากล เปี่ยมล้ำคุณธรรม นำด้านกีฬา มีจิตอาสาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่ศตวรรษที่ 21

พันธกิจ

1. พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ด้วยระบบบริหารจัดการคุณภาพ
2. ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้นและเป็นไปตามมาตรฐานสากล

³⁸ สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน , มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560, 44-48.

3. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะพื้นฐาน 4 ด้าน มีคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา พร้อมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ
4. พัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลโลกในศตวรรษที่ 21 บนพื้นฐานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
5. ส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนทางด้านกีฬาตามศักยภาพของผู้เรียน
6. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

เป้าประสงค์ ผู้เรียนมีคุณภาพ มีคุณลักษณะพื้นฐาน 4 ด้าน เป็นพลโลกในศตวรรษที่ 21

เอกลักษณ์ วิชาการเป็นเลิศ เชิดชูคุณธรรม

อัตลักษณ์ ใฝ่เรียนรู้ เชิดชูสถาบัน ยึดมั่นความดี

กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพหลักสูตร เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานทำ ส่งเสริมผู้เรียนให้สร้างนวัตกรรม และพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพสู่มาตรฐานสากล ในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังผู้เรียนให้มีคุณลักษณะพื้นฐาน 4 ด้าน มีคุณธรรม จริยธรรม ห่างไกลสิ่งเสพติด มีจิตอาสา มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อเป็นครูมืออาชีพ และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาด้วยระบบประกันคุณภาพ โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และให้มีผลงานเชิงประจักษ์โดยใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก ใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการวัดและประเมินผลผู้เรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

สัญลักษณ์ประจำโรงเรียน



สัญลักษณ์	รูปคั่นกระสุน ด้านล่างมีแถบครึ่งวงกลมจารึกชื่อโรงเรียน
ความหมาย	มุ่งตรงไปข้างหน้าสู่เป้าหมาย
คติธรรม	สุขา สงฆสส สามัคคี
คติพจน์	ความพร้อมเพรียงของหมู่คณะทำให้เกิดสุข
คำขวัญ	สามัคคี มีวินัย ตั้งใจเรียน เพียรทำดี
สีประจำโรงเรียน	ฟ้า-เหลือง
อักษรย่อ	ว.ส. ³⁹



³⁹ โรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี, "ประวัติโรงเรียน", เข้าถึงเมื่อ 15 ธันวาคม 2564, เข้าถึงได้จาก <http://www.visut.ac.th/general/history.html>.

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

สมพงษ์ อาดำ ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนใต้ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนใต้ ด้านการวางแผนและการสรรหาบุคลากร ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้พ้นจากงาน อยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะต่อแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ได้แก่ 1. ด้านการวางแผนและการสรรหาบุคลากร คือ ควรมีการสรรหาบุคลากรให้ตรงความต้องการสาขาวิชาเอก รักในวิชาชีพครู มีความเสียสละและมีจิตสาธารณะ มีประสบการณ์การทำงาน ข้อเสนอแนะและแนวทางการต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 2. ด้านการดำรงรักษาบุคลากร คือ ควรมีการมอบหมายภาระงานที่เหมาะสมและดูแลรักษาผลประโยชน์ของบุคลากร 3. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร คือ ควรให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือสถานศึกษามีการจัดอบรมตรงตามสาขาวิชาเอกที่ทำการจัดการเรียนการสอน ตามระงงานที่ได้มอบหมาย 4. ด้านการให้พ้นจากงาน คือ ควรให้ความยุติธรรมกับบุคลากร โดยมีเกณฑ์การประเมินงานและวินัยที่ชัดเจน โดยมีคณะกรรมการที่แต่งตั้งจากโรงเรียนและให้ความช่วยเหลือส่งเสริมในวิชาชีพของบุคลากร⁴⁰

ปาริชาติ สติภา ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการวางแผนบุคลากร และด้านการประเมินของบุคลากร และการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล

⁴⁰ สมพงษ์ อาดำ, "สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนใต้" (วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, 2557).

ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เมื่อจำแนกตามวิทยฐานะ สถานภาพในการปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁴¹

ทิชากร อาจเอี่ยม ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรในโรงเรียน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05⁴²

เตือนใจ คล้ายแก้ว ที่ได้ทำการวิจัย เรื่องแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน มัธยมศึกษา ในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ผลวิจัยพบว่า สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน มัธยมศึกษา อยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคคล ต่ำสุด ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล⁴³

โสภภาพิมพ์ สิมะกำธร ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์การ บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลวิจัยพบว่า การประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาทรัพยากร

⁴¹ ปาริชาติ สติภา, "การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5" (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2558).

⁴² ทิชากร อาจเอี่ยม, "การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษ," **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ** 10, 3 (2559): 70.

⁴³ เตือนใจ คล้ายแก้ว, "แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด พิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41" (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2559).

มนุษย์ ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน ด้านการคัดเลือกบุคคล และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน⁴⁴

ปฐมมาธ โพธิ์กัลด ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน และด้านการวางแผนงานบุคลากร⁴⁵

ทะนงศักดิ์ เผือกคล้าย ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก⁴⁶

ศรัญญา แสงสว่าง และ ไตรรัตน์ สิทธิกุล ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอยู่ในระดับการดำเนินงาน สูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการออกจากราชการ มีระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน

⁴⁴ โสภภาพิมพ์ สิมะกำธร, "การประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี," **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์** ปีที่ 6, 2 (เมษายน - มิถุนายน 2560): 305.

⁴⁵ ปฐมมาธ โพธิ์กัลด, "การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี," **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร** ปีที่ 9, 2 (ตุลาคม - ธันวาคม 2561): 239.

⁴⁶ ทะนงศักดิ์ เผือกคล้าย, "ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร," **วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร** ปีที่ 18, 82 (กรกฎาคม - กันยายน 2564): 106 - 110.

เขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมจากเดิมไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยผู้บริหารได้แต่งตั้งคณะกรรมการด้าน การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งเป็นการภายใน 2) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารสังเกต ดูแลเอาใจใส่ ป้องกันตรวจสอบมิให้บุคลากรกระทำผิดวินัย ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารงานบุคคล ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีการจัดกิจกรรมโครงการที่เป็นการส่งเสริม อบรมให้ความรู้ อาทิ อบรมกฎหมายสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารจัดตารางสอนให้ครูมีชั่วโมงสอนเฉลี่ยรายวิชาอย่างเหมาะสม ผู้บริหารสามารถจัดจ้างครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เท่าที่กรอบอัตรากำลังกำหนด ในส่วนตารางสอนให้ครูมีชั่วโมงสอนเฉลี่ยรายวิชาอย่างเหมาะสม 4) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากรอย่างพอเพียง ผู้บริหารได้ดำเนินการทุกขั้นตอนให้มีประสิทธิภาพรวดเร็ว ชัดเจนลดขั้นตอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และ 5) ด้านการออกราชการ ผู้บริหารสั่งให้ออกจากราชการกรณีกระทำคามผิดร้ายแรง ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การออกราชการหรือการเกษียณอายุราชการก็ดี กลุ่มบริหารงานบุคคลจะต้องมีการให้ขวัญและกำลังใจ และงานยกย่องเชิดชูเกียรติที่จะยกย่องประกาศเกียรติคุณครูและบุคลากร โดยผ่านกิจกรรมภายใน⁴⁷

นพัชญ์ ฉิดจันทร ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนา รองลงมา คือ ด้านการคัดเลือก ด้านการนำเข้าสู่หน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความต่อเนื่อง ด้านข้อมูลสารสนเทศ ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการสรรหา และด้านสิ่งตอบแทนตามลำดับ⁴⁸

⁴⁷ ศรีัญญา แสงสว่าง และ ไตรรัตน์ สิทธิกุล, "แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร," *Journal of Roi Kaensarn Acadami* ปีที่ 6, 12 (ธันวาคม 2564): 152.

⁴⁸ นพัชญ์ ฉิดจันทร, "การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8," *วารสารวิชาการ สถาบันพัฒนาพระวิทยากร* ปีที่ 5, 1 (มกราคม-มีนาคม 2565): 133 - 137.

เซาวลิต นาขามป้อม ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ผลวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง⁴⁹

งานวิจัยต่างประเทศ

วอเตอร์ (Waters) ได้ศึกษาถึงบทบาทในการบริหารบุคลากรครูในโรงเรียนรัฐบาล ส่วนท้องถิ่นของแคลิฟอร์เนียกับการเปลี่ยนแปลงทางการบริหารบุคลากรที่เกิดขึ้นในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา ผลของการศึกษาพบว่า ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมาความต้องการผู้นำที่ทำหน้าที่บริหารบุคลากรเพิ่มขึ้นมากที่สุด ในรูปของความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างร้อยละ 16 ของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ที่ปรึกษาจากภายนอกเป็นตัวแทนในการประชุมและให้คำปรึกษาร้อยละ 93 ของผู้ทำหน้าที่บริหารบุคลากรเกี่ยวข้องอยู่ในเรื่องการประชุมและการให้คำปรึกษา ร้อยละ 54 ของผู้ทำหน้าที่บริหารบุคลากรต้องทำหน้าที่อย่างอื่นด้วยนอกเหนือไปจากการบริหารงานบุคลากร หน้าที่ที่ต้องการให้ผู้บริหารทำคือ เป็นตัวแทนของครู ประเมินผลงานครู และเป็นผู้ปกป้องรับรองให้ครู ร้อยละ 63 ของผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าการดำเนินงานบริหารบุคลากรเป็นไปตามมติของส่วนรวม ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะต้องพัฒนาในอนาคต มีความต้องการอย่างมากที่จะให้การฝึกผู้ทำหน้าที่บริหารบุคลากร โดยเฉพาะในด้านความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง เทคนิคการบริหารบุคลากรแบบใหม่ ๆ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล⁵⁰

⁴⁹ เซาวลิต นาขามป้อม, "ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี," **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์** ปีที่ 8, 1 (มกราคม - เมษายน 2565): 272 - 279.

⁵⁰ Waters J. L, "The Changing Role of California Public School Personnel Administrations," **Dissertation Abstracts International** 37, 9 (2012): 109 - A.

Hassan (ฮัสสัน) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และค่านิยมขององค์กร (Human resource development and organizational values) ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การปฏิบัติเช่นเดียวกับการประเมินศักยภาพและส่งเสริมการเรียนรู้ การฝึกอบรมให้คำแนะนำการปฏิบัติงานและการพัฒนาความสัมพันธ์ที่มีผลทางบวกกับค่านิยมขององค์กรความร่วมมือ และความคิดสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพ การมอบหมาย และการรักษาอย่างมีมนุษยธรรม อย่างไรก็ตามระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนอาชีพ และการวิเคราะห์ตัวแปร มีผลต่อความสัมพันธ์เชิงลบกับค่านิยมเช่นความไว้วางใจและความคิดสร้างสรรค์⁵¹

เทยา (Tayyar) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานและแรงจูงใจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาประเทศซาอุดีอาระเบีย ผลการวิจัยพบว่า ครูส่วนมากมีความพึงพอใจกับงานของตน และ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด รองลงมา คือ การบริหารโรงเรียน และลักษณะของงาน ความพึงพอใจมีอิทธิพลในระดับปานกลาง น้อยที่สุด คือ งานระบบการศึกษา การกำกับดูแลและสถานะทางสังคม ภาระงานและเงินเดือน เงินเดือน ความก้าวหน้าของนักเรียน การ พัฒนาบุคลากรมีส่วนทำให้ครูเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจ โดยครู ที่เข้าร่วมโครงการโดยส่วนมากเป็น ครูที่แรงจูงใจสูง ซึ่งเป็นปัจจัยภายในมากกว่าปัจจัยภายนอก นอกจากนี้ จากผลการศึกษาพบ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูกับแรงจูงใจโดยรวม ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับแรงจูงใจภายนอกมีประสิทธิภาพมากกว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับ แรงจูงใจภายในตนเอง⁵²

Marume (มารูเมะ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดและตรวจสอบว่า อะไรคือการบริหารงานบุคคลของรัฐ แสดงให้เห็นถึงลักษณะเฉพาะอธิบายถึงบทบาทที่สำคัญของราชการในการพัฒนาสังคมและสรุปสั้น ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านต่าง ๆ ในการบริหารภาครัฐ ซึ่งโดยสรุปแล้ว การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานภาครัฐสมัยใหม่ มีการกำหนดคุณลักษณะที่แตกต่างข้าราชการพลเรือน มีบทบาทในการพัฒนาสังคม มีการทำตามองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานบุคคลนั้นอย่างคร่าว ๆ และแยกกัน องค์ประกอบเหล่านี้รวมถึงการจำแนกประเภทของบุคลากร การรับสมัคร การฝึกอบรม

⁵¹ Hassan Arif, "Human Resource Development and Organizational Values," *Journal of European Industrial Training* 6, 31, (2013): 435-448.

⁵² Khalid Al Tayyar, "Job Satisfaction and Motivation Amongst Secondary School Teachers in Saudi Arabia" (Ph.D. dissertation University of York, 2014), Abstract.

การส่งเสริมสนับสนุน การชดเชย วินัย และผลประโยชน์เมื่อเกษียณอายุของบุคลากรในการบริการของรัฐ⁵³

Aja-Okorie U (เอเจ โอโคริ ยู) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของครู ในฐานะผู้กำหนดขีดความสามารถในการผลิตของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐเดลต้า ประเทศไนจีเรีย โดยการศึกษาต้องการค้นหาปัจจัยสนับสนุนการจัดการบุคคลของครูที่มีต่อประสิทธิภาพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายรัฐ Delta มีวัตถุประสงค์หลักในการศึกษา ได้แก่ เพื่อหากรอบการดำเนินงานในการบริหารจัดการบุคลากรของครูและเพื่อหากลยุทธ์การจัดการที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมใน รัฐเดลต้า ประเทศไนจีเรีย เป็นการวิจัยแบบสหสัมพันธ์ สถิติที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ mean Pearson Product Moment Correlation (PPMC) กลุ่มตัวอย่างเป็น ครู 204 คน จากโรงเรียน มัธยมศึกษาตอนปลาย 32 โรงเรียน ได้จากการสุ่ม แบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แบบเป็นสัดส่วน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรต้น ได้แก่ การบริหารงานบุคคลของครู และกลยุทธ์การจัดการมีผลต่อ ประสิทธิภาพของครูอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังค้นพบว่า การจัดการจะให้แรงจูงใจ ที่ส่งเสริม ให้การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย⁵⁴

สรุป

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคล พบว่า โรงเรียนเป็น หน่วยงานทางการศึกษาที่มีบทบาทความสำคัญในการจัดการศึกษา หากโรงเรียนมีการบริหารจัดการ ที่ดีจะทำให้โรงเรียนนั้นประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานนั้น ๆ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ อย่างคุ้มค่าเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล งานบุคคล เป็นงานหนึ่งที่สำคัญ ในโรงเรียน เพราะเป็นการดำเนินการจัดการเกี่ยวกับตัวบุคลากร ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง จัดทำแผน ปฐมนิเทศ จัดอบรมประชุมหรือสัมมนา ส่งเสริมพัฒนาบุคลากร ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร การบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ บันทึกและจัดเก็บข้อมูลของบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน และทันสมัย ตลอดจนมีการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล ซึ่งจะเห็นได้ว่าการดำเนินการดังกล่าว ล้วนเกี่ยวข้องกับบุคลากร ซึ่งเป็นบุคคลที่จะนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามที่ได้

⁵³ Marume S. B. M., "Public Personnel Administration," **International Journal Business and Management Invention** 5(6), (2016): 46.

⁵⁴ Aja-Okorie U, "Teachers Personnel Management as Determinant Of Teachers Productivity in Secondary Schools in DELTA STATE," **NIGERIA. British Journal of Education** 4(8), (2016), 13-23.

วางไว้ หากมีการดำเนินการอย่างมีระบบย่อมเกิดประสิทธิภาพสูงสุด แต่หากตรงกันข้ามก็จะทำให้โรงเรียนไม่ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้เช่นกัน ซึ่งในการศึกษาวิจัยเรื่อง การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธิรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี นั้น ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดขอบข่ายงานบุคคล ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง 2562) สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย 3 ภารกิจ คือ 1) การบริหารงานบุคคล 2) การบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 3) การประเมินผลการดำเนินงานบุคคล



บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี และ 2) การเสนอแนะของการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี โดยการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้บุคลากรเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครูของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 201 คน เครื่องมือที่มี 2 ประเภท 1) แบบสอบถามการดำเนินงานบุคคล ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) และ 2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งการดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัยดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยนี้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัยและบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้วางแผนลำดับขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนและจัดเตรียมโครงการ โดยการศึกษางานบุคคล ความหมาย ความสำคัญ และขอบข่าย จากเอกสาร ตำรา กฎระเบียบ ข้อมูลสถิติต่าง ๆ รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาจัดทำโครงร่างการวิจัยตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อเสนอโครงร่างการวิจัยต่อภาควิชาเพื่อขอความเห็นชอบและขออนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนสร้างเครื่องมือ ทดสอบและปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือ จากนั้นนำเครื่องมือไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ มาตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ แปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประมวลผล และเสนอแนะ

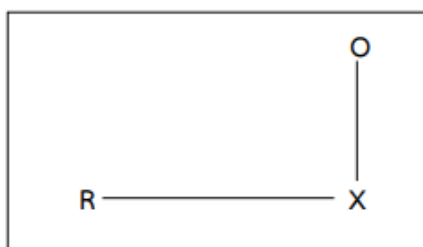
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการนำเสนอรายงานผลการวิจัย โดยการนำร่างผลการวิเคราะห์ แปลผล และอภิปรายผล มาจัดทำรายงานการวิจัยเพื่อนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระ ตรวจสอบความถูกต้องและนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระเสนอแนะ จัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ระเบียบวิธีการวิจัย

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

แผนแบบของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ที่มีแผนแบบการวิจัย ในลักษณะกลุ่มตัวอย่างเดี่ยว ศึกษาสภาพการณ์ไม่มีการทดลอง (the-one-shot, non-experimental case study design) เขียนเป็นแผนภูมิ (Diagram) ได้ดังนี้



เมื่อ	R	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม
	X	หมายถึง	ตัวแปรที่ศึกษา
	O	หมายถึง	ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการครูโรงเรียนวิสุทธิรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำนวนทั้งสิ้น 201 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 10 คน หัวหน้าและรองหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 20 คน หัวหน้าและรองหัวหน้าระดับ จำนวน 12 คน หัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 21 คน และครูผู้สอน 138 คน (ไม่รวมผู้วิจัย)

กลุ่มตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการครูโรงเรียนวิสุทธิรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำนวน 136 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan)⁵⁵ และใช้เทคนิคการเลือกตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยได้ผู้บริหาร จำนวน 7 คน หัวหน้าและรองหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 14 คน หัวหน้าและรองหัวหน้าระดับ จำนวน 8 คน หัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 14 คน และครูผู้สอน 93 คน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

ประเภท	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ผู้บริหาร	10	7
หัวหน้าและรองหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	20	14
หัวหน้าและรองหัวหน้าระดับ	12	8
หัวหน้ากลุ่มงาน	21	14
ครูผู้สอน	138	93
รวม	201	136

ตัวแปรที่การศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน คือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ตำแหน่งหน้าที่ และ 5) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
2. ตัวแปรที่ศึกษา คือ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคล ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 การบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางแผนอัตรากำลัง การวิเคราะห์อัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดทำแผนอัตรากำลัง การกำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง การประสานงานขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

⁵⁵ Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan, "Determining Sample Size for Research Activities," *Journal for Educational and Psychological Measurement*, (1970): 608.

การประเมินผลการดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร แผนพัฒนาบุคลากร การปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาบุคลากร การนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนามาขยายผลในโรงเรียน การประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เครื่องมือประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง การบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร และจัดทำแผนการบำรุงขวัญ ส่งเสริม กำลังใจบุคลากร การปฏิบัติกิจกรรมบำรุงขวัญฯ การประเมินผลการจัดกิจกรรม การรายงานผลการบำรุงขวัญฯ ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา กิจกรรมการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจบุคลากร

2.2 การบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การแต่งตั้งผู้รับผิดชอบการทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ทะเบียนประวัติถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน การเก็บรักษาทะเบียนประวัติอย่างปลอดภัยและสะดวกแก่การค้นหา การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการดำเนินการ การรวบรวมหลักฐานการปฏิบัติราชการของบุคลากร เจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยเฉพาะ การรวบรวมหลักฐานไว้เป็นระเบียบเรียบร้อยและเป็นปัจจุบัน การทำสถิติข้อมูลสารสนเทศและนำไปใช้ประโยชน์ การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการดำเนินงาน

2.3 การประเมินผลการดำเนินงานบุคคล หมายถึง การวางแผนการประเมินผล การดำเนินงานบุคคลโดยมีหลักฐานให้ตรวจสอบได้ การประเมินผลในระดับหน่วยงานย่อยภายใน โรงเรียน การประเมินผลในรูปแบบของคณะกรรมการ การวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงาน บุคคล การนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานบุคคล⁵⁶

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มี 2 ประเภท ประกอบด้วย

ประเภทที่ 1 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน

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

⁵⁶ สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน , มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560, 44-48.

ตอนที่ 2 สอบถามการดำเนินงานบุคคล ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) โดยเป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ (Rating Scale) ซึ่งสามารถจัดลำดับคุณภาพได้ 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)⁵⁷ โดยมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง มีการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง มีการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง มีการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง มีการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ประเภทที่ 2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง การดำเนินงานบุคคล เพื่อทราบการเสนอแนะของการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานบุคคล ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) และนำมาสร้างเครื่องมือ 2 ประเภท ดังนี้

1. ประเภทที่ 1 แบบสอบถามการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งนำตัวชี้วัดงานบุคคลมาสร้างเป็นแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าความถี่ (f) และค่าร้อยละ (%)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

⁵⁷ Rensis Likert, *The Human Organization* (New York: McGraw-Hill, 1961), 74.

ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's Five Rating Scale) โดยการหาค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. นำเครื่องมือประเภทที่ 1 ปรีกษาอาจารย์ที่ปรีกษาการคั่นคว่ำอิสระเพื่อขอความเห็นชอบ
3. ประเภทที่ 2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถามประเภทที่ 1 ที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตที่น้อยที่สุดในแต่ละด้านมาใช้เป็นประเด็นปัญหา ในการสัมภาษณ์ เพื่อทราบการเสนอแนะของการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ประเภท คือ 1) แบบสอบถาม โดยการสอบถาม ข้าราชการครูในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 136 คน ประกอบด้วย คือ ผู้บริหาร จำนวน 7 คน หัวหน้าและรองหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 14 คน หัวหน้าและรองหัวหน้าระดับ จำนวน 8 คน หัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 14 คน และครูผู้สอน 93 คน ของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี และ 2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 3 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอความร่วมมือไปยัง ผู้อำนวยการโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย
2. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ส่งไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้วพิจารณาตรวจแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อคัดเลือกรูปแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จัดระเบียบของข้อมูลและลงรหัสแล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งถามรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบันและประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ใช้ค่าความถี่ (f) และร้อยละ (%)

2. การวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานบุคคล โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำค่ามัชฌิมเลขคณิตไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการวิเคราะห์ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)⁵⁸ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 - 5.00 หมายถึง มีการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 - 4.49 หมายถึง มีการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 - 3.49 หมายถึง มีการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 - 2.49 หมายถึง มีการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 - 1.49 หมายถึง มีการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์การเสนอแนะของการดำเนินงานบุคคล โดยการใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จำนวน 5 คน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 3 คน จะใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

⁵⁸ John W. Best and James V. Kahn, **Research in Education**, 10th ed. (Massachusetts: Pearson Education Inc., 2006), 310.

สรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี และ 2) การเสนอแนะของการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 136 คน เครื่องมือที่ใช้มี 2 ประเภท ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี และ 2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อทราบการเสนอแนะของการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency : f) ร้อยละ (Percentage : %) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean : \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)



บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี และ 2) การเสนอแนะของการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยทำการเก็บข้อมูลจากข้าราชการครูโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำนวน 136 คน จากผู้บริหาร จำนวน 7 คน หัวหน้าและรองหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 14 คน หัวหน้าและรองหัวหน้าระดับ จำนวน 8 คน หัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 14 คน และครูผู้สอน 93 คน ได้รับการตอบกลับคืนทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบการบรรยายจำแนกได้ 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเสนอแนะของการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหาร จำนวน 7 คน หัวหน้าและรองหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 14 คน หัวหน้าและรองหัวหน้าระดับ จำนวน 8 คน หัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 14 คน และครูผู้สอน 93 คน รวมทั้งสิ้น 136 คน จากโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี แยกพิจารณาตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยหาค่าความถี่ (f) และร้อยละ (%) ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 136)

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1	เพศ		
	- ชาย	52	38.24
	- หญิง	84	61.76
	รวม	136	100
2	อายุ		
	- ต่ำกว่า 30 ปี	24	17.65
	- 30 – 40 ปี	63	46.32
	- 41 – 50 ปี	36	26.47
	- 51 ปีขึ้นไป	13	9.56
	รวม	136	100
3	ระดับการศึกษา		
	- ปริญญาตรี	68	50.00
	- ปริญญาโท	66	48.53
	- ปริญญาเอก	2	1.47
	รวม	136	100
4	ตำแหน่งหน้าที่		
	- ผู้บริหาร	7	5.15
	- หัวหน้าและรองหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	14	10.29
	- หัวหน้าและรองหัวหน้าระดับ	8	5.88
	- หัวหน้ากลุ่มงาน	14	10.29
	- ครูผู้สอน	93	68.39
	รวม	136	100
5	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
	- ไม่เกิน 5 ปี	33	24.26
	- 6 – 10 ปี	42	30.89
	- 11 – 15 ปี	33	24.26
	- 16 ปีขึ้นไป	28	20.59
	รวม	136	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 136 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 61.76 เป็นเพศชาย จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 38.24 มีอายุ 30 – 40 ปี มากที่สุด จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 46.32 รองลงมา อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 26.47 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 17.65 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.56 ระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมา ปริญญาโท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 48.53 และปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.47 ตำแหน่งหน้าที่ เป็นครูผู้สอน มากที่สุด จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 68.39 เป็นหัวหน้าและรองหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.29 เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.29 เป็นหัวหน้าและรองหัวหน้าระดับ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.88 และเป็นผู้บริหาร จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.15 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี มากที่สุด จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 30.89 รองลงมา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 24.26 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 24.26 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 20.59

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

ในการวิเคราะห์การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ว่าอยู่ระดับใด ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมและจำแนกการดำเนินงานบุคคล ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean : \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ดังปรากฏรายละเอียด ตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวม (n = 136)

การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี	ระดับการดำเนินงานบุคคล		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการบริหารงานบุคคล (X_1)	4.03	0.65	มาก
2. ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (X_2)	4.20	0.66	มาก
3. ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล (X_3)	4.09	0.77	มาก
รวม (X_{tot})	4.11	0.65	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ได้แก่ ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.66) ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.77) และด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียน
วิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี
ด้านการบริหารงานบุคคล

(n = 136)

การบริหารงานบุคคล	ระดับการดำเนินงานบุคคล		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การวางแผนอัตรากำลัง			
1.1 มีการวิเคราะห์อัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.14	0.71	มาก
1.2 มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง	4.10	0.72	มาก
1.3 มีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง	3.93	0.77	มาก
1.4 มีการประสานงานขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.07	0.70	มาก
1.5 มีการประเมินผลการดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง	4.07	0.73	มาก
รวม	4.06	0.64	มาก
2. การพัฒนาบุคลากร			
2.1 มีแผนพัฒนาบุคลากร	4.07	0.84	มาก
2.2 มีการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอย่างน้อย 5 รายการ	3.94	0.84	มาก
2.3 มีการนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาขยายผลในโรงเรียน	3.94	0.83	มาก
2.4 มีการประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร	4.10	0.78	มาก
2.5 มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.00	0.85	มาก
รวม	4.01	0.75	มาก
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร			
3.1 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.22	0.75	มาก
3.2 มีเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.11	0.83	มาก
3.3 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่าง	4.24	0.76	มาก

การบริหารงานบุคคล	ระดับการดำเนินงานบุคคล		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
น้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง			
3.4 มีการวิเคราะห์ผลประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.09	0.87	มาก
3.5 มีการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร	4.01	0.88	มาก
รวม	4.13	0.73	มาก
4 การบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ			
4.1 มีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร และจัดทำแผนการบำรุงขวัญ ส่งเสริม กำลังใจบุคลากร	3.79	0.92	มาก
4.2 มีการปฏิบัติกิจกรรมบำรุงขวัญฯ อย่างน้อย 4 รายการ	3.87	0.87	มาก
4.3 มีการประเมินผลการจัดกิจกรรม	4.02	0.82	มาก
4.4 มีการรายงานผลการบำรุงขวัญฯ ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง	3.93	0.83	มาก
4.5 มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนากิจกรรมการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจบุคลากร	3.93	0.86	มาก
รวม	3.91	0.80	มาก
โดยภาพรวม (X_1)	4.03	0.65	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.73) การวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.64) การพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.75) และการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.80) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

(n = 136)

การดำเนินงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	ระดับการดำเนินงานบุคคล		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา			
1.1 มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบการทำทะเบียนประวัติ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	4.36	0.73	มาก
1.2 มีการทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา	4.34	0.73	มาก
1.3 มีทะเบียนประวัติถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	4.21	0.79	มาก
1.4 มีการเก็บรักษาทะเบียนประวัติอย่างปลอดภัยและ สะดวกแก่การค้นหา	4.16	0.79	มาก
1.5 มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการ ดำเนินการ	4.07	0.88	มาก
รวม	4.23	0.69	มาก
2. การจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ			
2.1 มีการรวบรวมหลักฐานการปฏิบัติราชการของบุคลากร	4.24	0.73	มาก
2.2 มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยเฉพาะ	4.30	0.72	มาก
2.3 มีการรวบรวมหลักฐานไว้เป็นระเบียบเรียบร้อยและ เป็นปัจจุบัน	4.13	0.76	มาก
2.4 มีการทำสถิติข้อมูลสารสนเทศและนำไปใช้ประโยชน์	4.17	0.79	มาก
2.5 มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการ ดำเนินงาน	4.06	0.89	มาก
รวม	4.18	0.69	มาก
โดยภาพรวม (X_2)	4.21	0.66	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการบริหารงานทะเบียน

และสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ได้แก่ การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.69) และการจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล

(n = 136)

การประเมินผลการดำเนินงานบุคคล	ระดับการดำเนินงานบุคคล		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีการวางแผนการประเมินผลการดำเนินงานบุคคลโดยมีหลักฐานให้ตรวจสอบได้	4.03	0.87	มาก
2. มีการประเมินผลในระดับหน่วยงานย่อยภายในโรงเรียน	4.06	0.80	มาก
3. มีการประเมินผลในรูปแบบของคณะกรรมการ	4.16	0.81	มาก
4. มีการวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานบุคคล	4.12	0.80	มาก
5. มีการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานบุคคล	4.07	0.81	มาก
รวม (X_3)	4.09	0.77	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า การประเมินผลการดำเนินงานบุคคล อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ได้แก่ มีการประเมินผลในรูปแบบของคณะกรรมการ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.81) มีการวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานบุคคล ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.80) มีการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานบุคคล ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.81) มีการประเมินผลในระดับ

หน่วยงานย่อยภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.80) และมีการวางแผนการประเมินผล การดำเนินงานบุคคลโดยมีหลักฐานให้ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.87) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเสนอแนะของการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

1. ด้านการบริหารงานบุคคล

การบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ควรพาครูไปศึกษาดูงานในโรงเรียนต่าง ๆ ที่มีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ สนับสนุนครูให้มีการเลื่อนวิทยฐานะเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ในการทำงาน ควรมีการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่ได้รับรางวัล และทำชื่อเสียงให้กับโรงเรียน มีการมอบ เกียรติบัตร มีการเยี่ยมเยียนจากผู้บริหาร ในการปฏิบัติงานของบุคลากรควรมีการสำรวจความ พึงพอใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ เพื่อจัดทำแผนการบำรุง ขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพต่อไป

2. ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

การจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ ควรมีนวัตกรรมในการรับลงเวลาปฏิบัติ ราชการ และลงลายมือชื่อในการปฏิบัติราชการ พัฒนาระบบจัดเก็บข้อมูลและวิธีการจัดเก็บข้อมูล หลักฐานการปฏิบัติราชการ โดยนวัตกรรมที่นำมาใช้ต้องมีการแสดงผลรายงาน เพื่อนำหลักฐาน การปฏิบัติราชการไปใช้ประโยชน์ได้

3. ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล

ควรมีการวางแผนการดำเนินงานและประเมินผลการดำเนินงานบุคคลให้เป็นระบบ ควรตรวจสอบหลักเกณฑ์การประเมินให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ พร้อมทั้งนำมาปรับปรุงหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ปัจจุบัน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี และ 2) เพื่อทราบการเสนอแนะของการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ประเภท ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และ ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยการสอบถามข้าราชการครูโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี กลุ่มตัวอย่างจำนวน 136 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 7 คน หัวหน้าและรองหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 14 คน หัวหน้าและรองหัวหน้าระดับ จำนวน 8 คน หัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 14 คน และครูผู้สอน จำนวน 93 คน ของ และ 2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 3 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ความถี่ (f) ร้อยละ (%) ค่ามัธยิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมมีระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงค่ามัธยิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล และด้านการบริหารงานบุคคล สามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การวางแผน อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร และการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ตามลำดับ

1.2 ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ได้แก่ การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และการจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ ตามลำดับ

1.3 ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ได้แก่ มีการประเมินผลในรูปแบบของคณะกรรมการ มีการวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานบุคคล มีการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานบุคคล มีการประเมินผลในระดับหน่วยงานย่อยภายในโรงเรียน และมีการวางแผนการประเมินผลการดำเนินงานบุคคลโดยมีหลักฐานให้ตรวจสอบได้ตามลำดับ

2. การเสนอแนะของการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี มีดังนี้

2.1 ด้านการบริหารงานบุคคล การบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ควรพาครูไปศึกษาดูงานในโรงเรียนต่าง ๆ ที่มีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ สนับสนุนครูให้มีการเลื่อนวิทยฐานะเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน ควรมีการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่ได้รับรางวัล และทำชื่อเสียงให้กับโรงเรียน มีการมอบเกียรติบัตร มีการเยี่ยมเยียนจากผู้บริหาร ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรมีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ เพื่อจัดทำแผนการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพต่อไป

2.2 ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ ควรมีนวัตกรรมในการรับลงเวลาปฏิบัติราชการ และลงลายมือชื่อในการปฏิบัติราชการ พัฒนาระบบจัดเก็บข้อมูลและวิธีการจัดเก็บข้อมูลหลักฐานการปฏิบัติราชการ โดยนวัตกรรมที่นำมาใช้ต้องมีการแสดงผลรายงาน เพื่อนำหลักฐานการปฏิบัติราชการไปใช้ประโยชน์ได้

2.3 ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล ควรมีการวางแผนการดำเนินงาน และประเมินผลการดำเนินงานบุคคลให้เป็นระบบ ควรตรวจสอบหลักเกณฑ์การประเมิน ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ พร้อมทั้งนำมาปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินให้สอดคล้องกับ หลักเกณฑ์ปัจจุบัน

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย มีประเด็นที่ควรนำมาพิจารณา เพื่อทราบการเสนอแนะ ของการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ผู้วิจัยได้นำไปสู่การอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมมีระดับการดำเนินงานบุคคล อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล และด้าน การบริหารงานบุคคล ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า การดำเนินงานบุคคล ของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนิน งานบุคคลมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขอบข่ายของงานบุคคล ซึ่งสามารถดำเนินงานในส่วนที่ เกี่ยวข้องอย่างเช่น ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีผลวิเคราะห์ข้อมูลมีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมากและเป็นอันดับสูงสุด แสดงให้เห็นว่า งานบุคคล มีการดำเนินงานที่มีคุณภาพตั้งแต่การแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการทำทะเบียนประวัติ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา มีทะเบียนประวัติที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน มีการเก็บ รักษาทะเบียนอย่างปลอดภัย และมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการดำเนินการ จึงทำ ผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านอื่น ๆ ถึงแม้จะเป็นลำดับรองลงมาแต่ก็อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรีนั้นมี ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และ มาตรา 39 วรรคสองแห่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) ให้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง จากผลการวิจัยนี้แสดง ให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี มีการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองนโยบาย กฎ ระเบียบของกระทรวง จึงทำให้สามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้ดีขึ้น ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของนพพัชญ์ ฉิดจันทร์ ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเขาวลิต นาขามป้อม ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

เมื่อพิจารณาการดำเนินงานบุคคล ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) เป็นรายด้านพบว่า

1.1 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การวางแผน อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร และการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากการปฏิบัติงานของบุคลากรส่งผลต่อโรงเรียนโดยตรง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีหลักเกณฑ์ในการประเมินชัดเจนเป็นธรรม มีเครื่องมือประเมินผลที่ดี มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานและนำผลการวิเคราะห์ไปใช้การพัฒนาให้ผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากร ย่อมทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ อยู่ลำดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานเล็งเห็นว่าการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจนั้น อาจถูกสอดแทรกในรูปแบบกระบวนการอื่นข้างต้นของการดำเนินงาน เพื่อให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 โดยกำหนดให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่บริหารงาน ด้านการบริหารงานบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของเขาวลิต นาขามป้อม ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ผลวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา

ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของนพพัชญ์ ฉีดจันทร์ ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยศรีธัญญา แสงสว่าง และ ไตรรัตน์ สิทธิกุล ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ได้แก่ การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และการจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน ศึกษากฎ ระเบียบ วิธีการดำเนินงานจนเกิดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบที่ทำหน้าที่ประสานงานกับครูและบุคลากร มีการจัดทำทะเบียนประวัติที่ชัดเจน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน มีเทคโนโลยีมาอำนวยความสะดวก มีการเก็บข้อมูลอย่างปลอดภัยและสามารถสืบค้นได้ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศหรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะกระจายอำนาจ มุ่งเน้นให้เกิดผลสำเร็จแก่สถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัว เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับประกาศกฎกระทรวง ในราชกิจจานุเบกษา เรื่องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ด้านการบริหารงานบุคคล ให้มีการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ และสอดคล้องกับคู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

1.3 ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า การประเมินผลการดำเนินงานบุคคล อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ได้แก่ มีการประเมินผลในรูปแบบของคณะกรรมการ มีการวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานบุคคล มีการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา

การดำเนินงานบุคคล มีการประเมินผลในระดับหน่วยงานย่อยภายในโรงเรียน และมีการวางแผน การประเมินผลการดำเนินงานบุคคลโดยมีหลักฐานให้ตรวจสอบได้ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การประเมินผลการดำเนินงานเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขให้ การดำเนินงาน บุคคลเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร คำนึงถึงระบบคุณธรรม มีการประเมินผลในรูปแบบคณะกรรมการ เพื่อให้การปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม วิเคราะห์ผลการดำเนินงาน และนำผลไปปรับปรุงพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับระเบียบสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหาร ทรัพยากรบุคคล และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของโสภณพิมพ์ สิมะกำธร ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการ ประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลวิจัยพบว่า การประเมินผล การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหา บุคคลเข้าทำงาน ด้านการคัดเลือกบุคคล และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามลำดับ

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี มีดังนี้

2.1 ด้านการบริหารงานบุคคล การบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ควรพาครู ไปศึกษาดูงานในโรงเรียนต่าง ๆ ที่มีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ สนับสนุนครูให้มีการเลื่อนวิทยฐานะเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน ควรมีการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่ได้รับรางวัล และทำชื่อเสียงให้กับโรงเรียน มีการมอบเกียรติบัตร มีการเยี่ยมเยียนจากผู้บริหาร ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรควรมีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ เพื่อจัดทำแผนการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพต่อไป

2.2 ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ ควรมีนวัตกรรมในการรับลงเวลาปฏิบัติราชการ และลงลายมือชื่อในการปฏิบัติราชการ พัฒนาระบบจัดเก็บข้อมูลและวิธีการจัดเก็บข้อมูลหลักฐานการปฏิบัติ ราชการ โดยนวัตกรรมที่นำมาใช้ต้องมีการแสดงผลรายงาน เพื่อนำหลักฐานการปฏิบัติราชการ ไปใช้ประโยชน์ได้

2.3 ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล ควรมีการวางแผนการดำเนินงาน และประเมินผลการดำเนินงานบุคคลให้เป็นระบบ ควรตรวจสอบหลักเกณฑ์การประเมิน

ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ พร้อมทั้งนำมาปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ปัจจุบัน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีัญญา แสงสว่าง และไตรรัตน์ สิทธิกุล ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร ได้แก่ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากรอย่างพอเพียง ผู้บริหารได้ดำเนินการทุกขั้นตอนให้มีประสิทธิภาพรวดเร็ว ชัดเจน ลดขั้นตอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพงศ์ อาดำ ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะต่อแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ได้แก่ ควรให้ความยุติธรรมกับบุคลากร โดยมีเกณฑ์การประเมินงานและวินัยที่ชัดเจน โดยมีคณะกรรมการที่แต่งตั้งจากโรงเรียนและให้ความช่วยเหลือส่งเสริมในวิชาชีพของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการดำเนินงานบุคคล ให้มีประสิทธิภาพในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

เพื่อให้เป็นประโยชน์ในการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานบุคคล มีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ มีกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อตอบสนองต่อความต้องการในทุกช่วงวัย เช่น กีฬาคู่ทั้งสากลและพื้นบ้าน กิจกรรมวันเกิดครู ประกวดครูต้นแบบ มอบเกียรติบัตรให้กับครูต้นแบบหรือทำชื่อเสียงให้กับโรงเรียน เป็นต้น มีการประเมินผลการจัดกิจกรรมและนำผลไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนากิจกรรมให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

2. ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการดำเนินงาน เช่น เครื่องสแกนลายนิ้วมือ เครื่องสแกน

ใบหน้าพร้อมวัตถุประสงค์ เป็นต้น มีการเก็บรวบรวมข้อมูล ประมวลผล มีสถิติและแสดงรายงานในรูปแบบที่เข้าใจง่าย อาทิเช่น ตาราง กราฟ แผนภูมิ มีเจ้าหน้าที่คอยประสานอำนวยความสะดวกหรือจัดอบรมการใช้งานให้กับบุคลากร เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลและนำไปใช้ประโยชน์ร่วมกันได้

3. ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล มีการนำวงจรบริหารงานคุณภาพ PDCA มาใช้ ตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อกำหนดเป้าหมาย กระบวนการ กำหนดรูปแบบวิธีการประเมิน หลักเกณฑ์ให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ปัจจุบัน และนำไปปฏิบัติตามแผนที่ได้วางไว้ ทำการตรวจสอบการดำเนินงานว่าได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนดแล้วหรือไม่ ถ้าไม่ให้นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาแล้วดำเนินการตั้งแต่วางแผนใหม่ แต่ถ้าได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนดให้นำมาปรับใช้หรือต่อยอดเพื่อการปรับปรุงพัฒนาต่อไปให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้งานวิจัยเรื่องการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี เผยแพร่ออกไปและเพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของนักวิชาการและผู้สนใจทั่วไป จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี
3. ควรมีการศึกษางานวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

คณาจารย์สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. **หลักการจัดการและองค์กร**. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น, 2556.

ค่านาย อภิปรัชญาสกุล. **การบริหารทรัพยากรบุคคล = Human Resource Management**. กรุงเทพฯ: โฟกัสมีเดีย แอนด์ พับลิชชิ่ง, 2557.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. **การบริหารองค์กรและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: วี.พรีนท์ (1991), 2556.

———. **การบริหารองค์กรและบุคลากรทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วี.พรีนท์, 2556.

ชาวลิต นามขามป้อม. "ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี." **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์** ปีที่ 8, 1 (มกราคม - เมษายน 2565).

โชติ บดีรัฐ. **เทคนิคการบริหาร**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2558.

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Management**. กรุงเทพฯ: เม็ดทรายพรีนติ้ง, 2559.

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. **การจัดการทรัพยากรบุคคล พื้นฐานแนวความคิดเพื่อปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559.

เดือนใจ คล้ายแก้ว. "แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41." **วิทยานิพนธ์ คุรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์**, 2559.

ทะนงศักดิ์ เผือกคล้าย. "ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร." **วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร** ปีที่ 18, 82 (กรกฎาคม - กันยายน 2564).

ทิชากร อาจเอี่ยม. "การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษ." **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ** 10, 3 (2559).

เทศบาลตำบลยางฮอม. "ประกาศเทศบาลตำบลยางฮอม เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล." 1 ตุลาคม 2564.

ธีระเดช รุ่งมงคล. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Management**. พิมพ์ครั้งที่ 4.

- กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2560.
- นวกพัชญ์ ฉิดจันทร. "การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8." **วารสารวิชาการ สถาบันพัฒนาพระวิทยากร** ปีที่ 5, 1 (มกราคม-มีนาคม 2565).
- นิรมิต เทียมทัน. **กลยุทธ์การบริหารการจัดการที่มุ่งความสำเร็จขององค์กรและยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน, 2555.
- ปฐมมาตร โพธิ์กลัด. "การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี." **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร** ปีที่ 9, 2 (ตุลาคม - ธันวาคม 2561).
- ปาริชาติ สติภา. "การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5." **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี**, 2558.
- ปิยากร หวังมหาพร. **เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ**. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2556.
- พรชัย เจตมามาน นิตยาพร กินบุญ และไพฑูริย์ พิมพ์ดี. **ทรัพยากรมนุษย์: มิติการบริหารจัดการศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน**. กรุงเทพฯ: สุตรไพศาลบิวเตอร์, 2560.
- พายัพ ขาวเหลือง. **บริหารงานบุคคลอย่างเหนือชั้นด้วย Excel**. นนทบุรี: ไอดีซีพีริเมียร์, 2555.
- "ประกาศกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2560." **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 124, ตอนที่ 24 ก (2560, 16 พฤษภาคม): 31 - 32.
- "ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การประกาศแผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)." **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 138, ตอนพิเศษ 44 ง (2564, 25 กุมภาพันธ์): 309.
- "พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547." **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 121, ตอนพิเศษ 79 ก (2547, 23 ธันวาคม):
- "รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย." **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 134, ตอนที่ 40 ก (2560, 6 เมษายน): 79.
- โรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี. **ประวัติโรงเรียน**. เข้าถึงเมื่อ 15 ธันวาคม 2564. เข้าถึงได้จาก <http://www.visut.ac.th/general/history.html>
- วรรณารด แสงมณี. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: เท็กซ์ แอดน์ เจอร์นัลพับลิเคชั่น, 2556.
- วิชัย โถสุวรรณจินดา. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ก้าวใหม่, 2556.
- ศรัญญา แสงสว่าง และ ไตรรัตน์ สิทธิทูล. "แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร

- สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร." *Journal of Roi Kaensarn Acadami* ปีที่ 6, 12 (ธันวาคม 2564).
- ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย. *การบริหารจัดการองค์การตามทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2558.
- สมคิด บางโม. *หลักและทฤษฎีบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: วิทยาพัฒนา, 2558.
- สมเดช สีแสง. *คู่มือการบริหารโรงเรียน*. นครสวรรค์: ริมปิงการพิมพ์, 2558.
- สมพงษ์ อาดำ. "สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนใต้." *วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา*, 2557.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *การขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคล Clusters ใน ปีงบประมาณ 2560 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ, 2560.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. *คู่มือการบริหารงานบุคคลสำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของ กศจ*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี, 2559.
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนารูปแบบนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2556.
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *มาตรฐาน การปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560. (ปรับปรุง พ.ศ. 2562)*. ม.ป.ท.
- สุภาวดี ขุนทองจันทร์. *การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2559.
- โสภภาพิมพ์ สิมะกำธร. "การประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี." *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์* ปีที่ 6, 2 (เมษายน - มิถุนายน 2560).
- อุษณีย์ จิตตะปาโล. *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, 2555.
- เอกสิทธิ์ สนามทอง. *เทคนิคการวางแผนอาชีพ และการพัฒนาบุคลากร Career Planning and Saff Development Technique*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2560.

ภาษาอังกฤษ

- Aja-Okorie U. "Teachers Personnel Management as Determinant of Teachers Productivity in Secondary Schools in Delta State." *NIGERIA. British Journal of*

Education 4(8) (2016): 13-23.

Arif, Hassan. "Human Resource Development and Organizational Values." **Journal of European Industrial Training** 6, 31 (2013).

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

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

L, Waters J. "The Changing Role of California Public School Personnel Administrations." **Dissertation Abstracts International** 37, 9 (2012).

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

Lunenburg, Fred C., and Allan C. Ornstein. **Educational Administration: Concepts and Practices**. 7th ed. California: SAGE Publications, 2020.

M., Marume S. B. "Public Personnel Administration." **International Journal Business and Management Invention** 5(6) (2016).

Tayyar, Khalid Al. "Job Satisfaction and Motivation Amongst Secondary School Teachers in Saudi Arabia." Ph.D. dissertation, University of York, 2014.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

ที่ อว 8606 (ว.ศ.) / 1542



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

21 เมษายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวิสุทธิรังษี จังหวัดกาญจนบุรี

ด้วย นายอำนาจ ชื่นบาน รหัสประจำตัว 630620090 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "แนวทาง
การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธิรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี"
มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร จำนวน 7 คน หัวหน้าและรองหัวหน้ากลุ่มสาระฯ จำนวน 14 คน
หัวหน้าและรองหัวหน้าระดับ จำนวน 8 คน หัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 14 คน และครูผู้สอน จำนวน 93 คน เพื่อประกอบ
การดำเนินการการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ
เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. อธิกมาส มากขู้)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย
รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
นครปฐม โทร.088-2292013



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์



ที่ อว 8612.2/282

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

10 พฤษภาคม 2565

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์งานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวิสุทธิรังษี จังหวัดกาญจนบุรี

ด้วย นายอำนาจ ชื่นบาน รหัสนักศึกษา 630620090 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธิรังษี จังหวัดกาญจนบุรี" สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี" ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านในฐานะเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้นักศึกษาสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนางานบริหารงานบุคคล เพื่อนำไปประกอบการพัฒนางานวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สวณ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวณ อินทร์รักษ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

นักศึกษา. 08 0304 5092



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**เรื่อง การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี****คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่อง การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ซึ่งข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านจะมีค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยนี้ ข้อมูลที่ท่านตอบถือว่าเป็นความลับ และขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบต่อการศึกษาหรือโรงเรียนของท่านแต่ประการใด โดยผู้วิจัยจะนำผลไปวิเคราะห์ในภาพรวม จึงขอความกรุณาโปรดตอบให้ครบถ้วนทุกข้อตามความเป็นจริง

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ผู้บริหาร หัวหน้าและรองหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้าและรองหัวหน้าระดับ หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน

3. แบบสอบถามนี้ ประกอบด้วย 2 ตอน จำนวน 40 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 การดำเนินงานบุคคล จำนวน 35 ข้อ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือและความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(นายอำนาจ ชื่นบาน)

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1	เพศ () ชาย () หญิง	()
2	อายุ () ต่ำกว่า 30 ปี () 30 - 40 ปี () 41 - 50 ปี () 51 ปีขึ้นไป	()
3	ระดับการศึกษา () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก	()
4	ตำแหน่งงาน () ผู้บริหาร () หัวหน้า/รองหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ () หัวหน้า/รองหัวหนาระดับ () หัวหน้ากลุ่มงาน () ครูผู้สอน	()
5	ประสบการณ์ในการทำงาน () ไม่เกิน 5 ปี () 6 - 10 ปี () 11 - 15 ปี () 16 ปีขึ้นไป	()

ตอนที่ 2 การดำเนินงานบุคคล

คำชี้แจง กรุณาแสดงความคิดเห็นโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความจริงมากที่สุด
เพียง 1 คำตอบ

- 5 หมายถึง มีการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี มากที่สุด
4 หมายถึง มีการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี มาก
3 หมายถึง มีการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี ปานกลาง
2 หมายถึง มีการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี น้อย
1 หมายถึง มีการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี น้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1. การบริหารงานบุคคล							
1.1 การวางแผนอัตรากำลัง							
1	มีการวิเคราะห์อัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา						
2	มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง						
3	มีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง						
4	มีการประสานงานขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง						
5	มีการประเมินผลการดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง						
1.2 การพัฒนาบุคลากร							
6	มีแผนพัฒนาบุคลากร						
7	มีการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอย่างน้อย 5 รายการ						
8	มีการนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาขยายผลในโรงเรียน						
9	มีการประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร						
10	มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง						
1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร							
11	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร						
12	มีเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร						
13	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างน้อย						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	ภาคเรียนละ 1 ครั้ง						
14	มีการวิเคราะห์ผลประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร						
15	มีการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร						
1.4 การบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ							
16	มีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร และจัดทำ แผนการบำรุงขวัญ ส่งเสริม กำลังใจบุคลากร						
17	มีการปฏิบัติกิจกรรมบำรุงขวัญฯ อย่างน้อย 4 รายการ						
18	มีการประเมินผลการจัดกิจกรรม						
19	มีการรายงานผลการบำรุงขวัญฯ ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง						
20	มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา กิจกรรมการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจบุคลากร						
2.การบริหารานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา							
2.1 การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา							
21	มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบการทำทะเบียนประวัติข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา						
22	มีการทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา						
23	มีทะเบียนประวัติถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน						
24	มีการเก็บรักษาทะเบียนประวัติอย่างปลอดภัยและสะดวก แก่การค้นหา						
25	มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการ ดำเนินการ						
2.2 การจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ							
26	มีการรวบรวมหลักฐานการปฏิบัติราชการของบุคลากร						
27	มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยเฉพาะ						
28	มีการรวบรวมหลักฐานไว้เป็นระเบียบเรียบร้อยและเป็น ปัจจุบัน						
29	มีการทำสถิติข้อมูลสารสนเทศและนำไปใช้ประโยชน์						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
30	มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามามีใช้ในการดำเนินงาน						
3. การประเมินผลการดำเนินงานบุคคล							
31	มีการวางแผนการประเมินผลการดำเนินงานบุคคลโดยมีหลักฐานให้ตรวจสอบได้						
32	มีการประเมินผลในระดับหน่วยงานย่อยภายในโรงเรียน						
33	มีการประเมินผลในรูปแบบของคณะกรรมการ						
34	มีการวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานบุคคล						
35	มีการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานบุคคล						



ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูล
เพื่อประโยชน์ในการวิจัยในครั้งนี้อย่างสูง



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย**เรื่อง การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี****คำชี้แจง**

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่อง การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ซึ่งข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านจะมีค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยนี้ ข้อมูลที่ท่านตอบถือว่าเป็นความลับ และขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบต่อการศึกษาหรือโรงเรียนของท่านแต่ประการใด โดยผู้วิจัยจะนำผลไปวิเคราะห์ในภาพรวมจึงขอความกรุณาโปรดตอบให้ครบถ้วนทุกข้อตามความเป็นจริง

2. ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 3 คน

3. แบบสัมภาษณ์นี้ ประกอบด้วยคำถาม 3 ด้าน จำนวน 3 ข้อ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือและความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้



(นายอำนาจ ชื่นบาน)

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ – สกุล

ตำแหน่งหน้าที่

สถานที่ทำงาน

วันเดือนปีที่สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 การเสนอแนะของการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การดำเนินงานบุคคล
ของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี
ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลปรากฏในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งในแต่ละด้านมีการเรียง
ค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย และในด้านที่มีผลน้อยที่สุด ขอให้ท่านเสนอแนะการดำเนินงาน
บุคคล เพื่อพัฒนาคุณภาพอันส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนและคุณภาพของผู้เรียนเพื่อความพึง
พอใจของครูและผู้บริหาร

1. ด้านการบริหารงานบุคคล

ข้อเสนอแนะ การบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ คือ

.....

.....

.....

.....

.....

2. ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะ การจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ คือ

.....

.....

.....

.....

.....

3. ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล

ข้อเสนอแนะ การวางแผนการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล โดยมีหลักฐานให้ตรวจสอบ
ได้ คือ

.....

.....

.....

.....

.....



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายอำนาจ ชื่นบาน
วัน เดือน ปี เกิด	1 กรกฎาคม 2533
สถานที่เกิด	จังหวัดกาญจนบุรี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2549 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ่อพลอย รัชดาภิเษก จังหวัดกาญจนบุรี พ.ศ. 2552 สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ โรงเรียนครูณากาญจนบุรีบริหารธุรกิจ จังหวัดกาญจนบุรี พ.ศ. 2556 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ) สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (เทคโนโลยีเครือข่ายและการ สื่อสาร) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม พ.ศ. 2561 ผ่านการฝึกอบรมมาตรฐานความรู้ของครูสภา 9 มาตรฐาน นักศึกษาทุนโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น (สพฐ.) ปี 2559 มหาวิทยาลัยสวนดุสิต พ.ศ. 2563 กำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาโทบริหาร สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ที่อยู่ปัจจุบัน	32 โรงเรียนวิสุทธิรังษี จังหวัดกาญจนบุรี ต.ท่าล้อ อ.ท่าม่วง จ.กาญจนบุรี

