



การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย



โดย

นายณรงค์วิทย์ ศักดิ์ทิพย์รัตน์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

PERSONNEL MANAGEMENT OF WATHUAICHORAKHE WITTHAYAKHOM
SCHOOL



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

Department of Educational Administration

Silpakorn University

Academic Year 2023

Copyright of Silpakorn University

640620099 : การบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล / โรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย

นาย ณรงค์วิทย์ ศักดิ์ทิพย์รัตน์: การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย 2) แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและข้าราชการครูโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย 2) แบบสอบถามปลายเปิดสำหรับแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้คือ ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ

2. แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคล เป็นพหุแนวทาง โดยมีแนวทางในการส่งเสริมทั้งหมด 31 ข้อ 83 แนวทาง และมีแนวทางในการพัฒนาทั้งหมด 4 ข้อ 11 แนวทาง

640620099 : Major EDUCATIONAL ADMINISTRATION

Keyword : Personnel Management / Wathuaichorakhe Witthayakhom School

MR. Narongwit SAKTIPPAYARAT : PERSONNEL MANAGEMENT OF WATHUAICHORAKHE WITTHAYAKHOM SCHOOL Thesis advisor : Assistant Professor Major Nopadol Chenaksara, RTAR., Ph.D.

The purposes of this independent study were to determine 1) the personnel management of Wathuaichorakhe Witthayakhom School, 2) the promotional and developmental guidelines for personnel management of Wathuaichorakhe Witthayakhom School. The samples consisted of directors and teachers in Wathuaichorakhe Witthayakhom School, totally 30 samples. The instruments used for this study were 1) an opinionnaire on Personnel Management of Wathuaichorakhe Witthayakhom School and 2) an open-ended questionnaire for promotional and developmental guideline for personnel management of Wathuaichorakhe Witthayakhom School. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and content analysis

The findings of this study were as follows:

1. The personnel management of Wathuaichorakhe Witthayakhom School in overall was at high level, when considered each aspects found that there was at high levels, ranking by arithmetic mean from high to low: Personnel assessment, Registration management and personnel statistics, and Personnel management.

2 The promotional and developmental guidelines for Personnel Management of Wathuaichorakhe Witthayakhom School have were multiple approaches. There were 83 promotional guidelines and 11 developmental guidelines.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม” สำเร็จลุล่วงด้วยดีซึ่งได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระที่ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้วิจัย รวมทั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุตา เตียเจริญ ประธานกรรมการการค้นคว้าอิสระ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำเริง อ่อนสัมพันธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการค้นคว้าอิสระเล่มนี้จนถูกต้องและเสร็จสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ

ในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ให้ความรู้ให้คำแนะนำและประสบการณ์อันมีค่ายิ่งแก่ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณเจ้าของหนังสือ วารสาร เอกสาร และวิทยานิพนธ์ทุกเล่มที่ช่วยให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม ที่ได้อำนวยความสะดวกและให้ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้เป็นอย่างดีคุณค่าหรือประโยชน์อันเกิดจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ผู้วิจัยขอน้อมเป็นเครื่องบูชาแต่พระคุณมารดาและครอบครัว ครูบาอาจารย์ที่อบรมสั่งสอน ให้การสนับสนุน และให้กำลังใจอย่างดียิ่งเสมอมา

ณรงค์วิทย์ ศักดิ์ทิพย์รัตน์

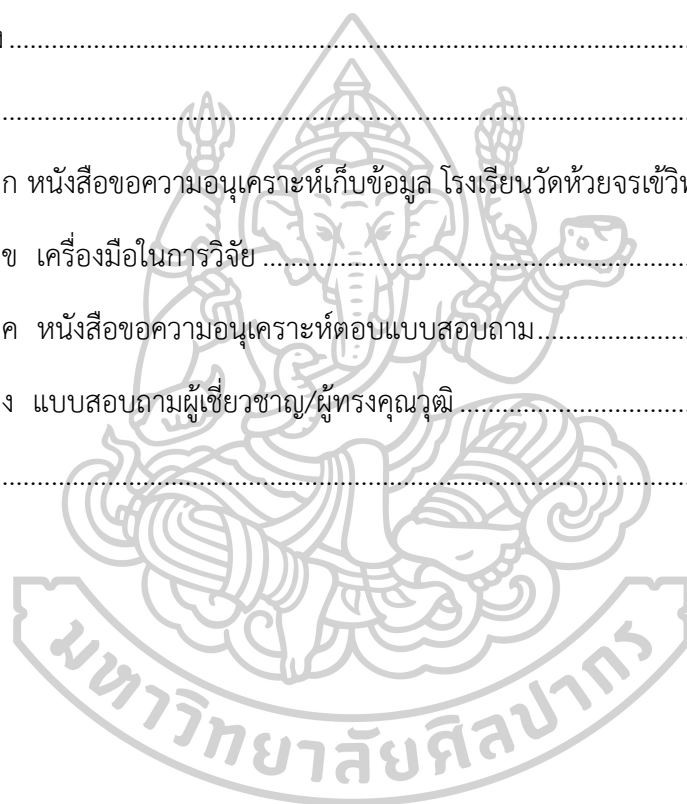


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
ปัญหาของการวิจัย	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
ข้อคำถามของการวิจัย.....	6
สมมติฐานของการวิจัย.....	6
ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย.....	6
ขอบเขตการวิจัย	11
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	12
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	14
การบริหารงานบุคคล.....	14
ความหมายของการบริหารงานบุคคล	14
ความเป็นมาและพัฒนาการของการบริหารงานบุคคล	17
ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล	23
ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม	30

ข้อมูลทั่วไป.....	30
ประวัติโรงเรียน.....	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	33
งานวิจัยในประเทศ.....	33
งานวิจัยต่างประเทศ.....	39
สรุป.....	41
บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย	43
ขั้นตอนดำเนินการวิจัย	43
ระเบียบวิธีการวิจัย	44
แผนแบบการวิจัย	44
ประชากร	45
กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	45
ตัวแปรที่ศึกษา.....	46
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	50
สรุป.....	51
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	53
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน วัด ห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย.....	55
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน วัด ห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย.....	64

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	76
สรุปผลการวิจัย.....	77
การอภิปรายผล	77
ข้อเสนอแนะของการวิจัย.....	81
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	81
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	82
รายการอ้างอิง	83
ภาคผนวก.....	86
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาฯ.....	87
ภาคผนวก ข เครื่องมือในการวิจัย	89
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม.....	100
ภาคผนวก ง แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ.....	102
ประวัติผู้เขียน.....	115



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 พัฒนาการของการบริหารงานบุคคลและการบริหารทรัพยากรมนุษย์	20
ตารางที่ 2 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม.....	31
ตารางที่ 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย	45
ตารางที่ 4 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	54
ตารางที่ 5 การให้ระดับคุณภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม	55
ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน วัดห้วยจรเข้วิทยาคม เมื่อจำแนกตามความคิดของแต่ละกลุ่มโดยภาพรวม	59
ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน วัดห้วยจรเข้วิทยาคม ด้านการบริหารงานบุคคล	60
ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน วัดห้วยจรเข้วิทยาคม ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	62
ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน วัดห้วยจรเข้วิทยาคม ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล.....	63
ตารางที่ 10 สรุปแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้ วิทยาคม จำแนกตามตัวแปร	64
ตารางที่ 11 แนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม ด้านการ วางแผนอัตรากำลัง.....	65
ตารางที่ 12 แนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม ด้านการ พัฒนาบุคลากร.....	66
ตารางที่ 13 แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม ด้านการ พัฒนาบุคลากร.....	68

ตารางที่ 14 แนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร.....	68
ตารางที่ 15 แนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย ด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ	70
ตารางที่ 16 แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย ด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ	71
ตารางที่ 17 แนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย ด้านการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	72
ตารางที่ 18 แนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย ด้านการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	73
ตารางที่ 19 แนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย ด้านการจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ.....	73
ตารางที่ 20 แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย ด้านการจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ.....	74
ตารางที่ 21 แนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล	75



สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย	11
แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย	12



บทที่ 1

บทนำ

การบริหารงานบุคคลถือเป็นหนึ่งในสิ่งงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารคนให้มีศักยภาพ มีความรู้ ความสามารถ ที่จะส่งผลต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตขึ้นได้ ถึงแม้ทรัพยากรทางการบริหารอื่น ๆ จะมีความแตกต่างกัน แต่ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดและส่งผลต่อองค์กรมากที่สุดก็คือคน ผู้บริหารทุกระดับจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการบริหาร และโดยเฉพาะในสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาที่จะต้องบริหารงานบุคคลตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัด โดยมุ่งดำเนินการทางด้านการวางแผน อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การบำรุงขวัญและกำลังใจ การบริหารจัดการทะเบียนและสถิติของข้าราชการครูและบุคลากร และการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล¹ ที่จะช่วยสนับสนุนให้เกิดการใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างชาญฉลาด ซึ่งหากดำเนินการได้อย่างถูกวิธีและเหมาะสมแล้ว บุคลากรในองค์กรจะสามารถนำความสามารถที่มีอยู่ภายในตัวเองมาใช้ได้เต็มตามศักยภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนา เกิดการเรียนรู้เพื่อเป็นทรัพยากรที่มีค่าของประเทศชาติในอนาคต

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นการจัดการเกี่ยวกับคน เพื่อให้พันธกิจที่สถานศึกษากำหนดไว้บรรลุเป้าหมาย โดยมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวดที่ 7 ครู คุณอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มาตราที่ 52 กำหนดว่าให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตและพัฒนาครู คุณอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยรัฐจัดสรรงบประมาณและกองทุนพัฒนาครู คุณอาจารย์ และบุคลากรอย่างเพียงพอ ฯลฯ มาตราที่ 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา

¹ สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562), (ม.ป.ท.: ม.ป.ป.), 44-48.

และผู้บริหารการศึกษา เป็นองค์กรอิสระมีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นทั้งของรัฐและเอกชน ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ทั้งนี้ยกเว้นผู้ที่จัดการศึกษาตามอัธยาศัย จัดการศึกษาในศูนย์การเรียน วิทยากรพิเศษ และผู้บริหารการศึกษาระดับเหนือเขตพื้นที่การศึกษา มาตรา 54 ให้ข้าราชการของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาและระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ตามหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษา และในมาตรา 55 กำหนดให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ² นอกจากนี้ยังได้มีการออกกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจทางการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550³ กำหนดให้ปลัดกระทรวงหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจและการจัดการศึกษาในแต่ละด้านไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตนแล้วแต่กรณี อย่างไรก็ตามจากข้อมูลผลการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตลอดจนผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามกฎหมายการศึกษาจากหลายหน่วยงาน พบว่า สถานศึกษาต่าง ๆ ยังไม่ประสบผลสำเร็จในการเป็นสถานศึกษานิติบุคคลเต็มรูปแบบ ส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบปัญหาและอุปสรรคหลายประการ โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคล ดังนั้นเพื่อให้สถานศึกษาในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคลตามประกาศของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรูปแบบและแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้สามารถบริหารจัดการในรูปแบบของสถานศึกษานิติบุคคลได้อย่างสมบูรณ์จึงจำเป็นที่จะต้องมีแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล โดยมีโดยมีหลักการและแนวคิดดังนี้

1. ยึดหลักความต้องการและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาตามนโยบาย กฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่กำหนด

² "พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542," **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 116, ตอนที่ 74ก (19 สิงหาคม 2542): 1-22.

³ "กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจทางการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550" **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 124, ตอนที่ 24ก (16 พฤษภาคม 2550): 31-32.

ในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามนโยบาย กฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่กำหนด 3. ยึดหลักธรรมาภิบาล และมีขอบเขตหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลปรากฏ ในพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ฉบับที่ 2 (2551) ฉบับที่ 3 (2553) และฉบับที่ 4 (2562) ซึ่งกล่าวถึงหน้าที่ในการบริหารบริหารงานบุคคลซึ่งประกอบด้วย การสรรหาและการคัดเลือก การบริหารผลการปฏิบัติงาน วินัย และการลงโทษทางวินัย รางวัล และผลตอบแทน การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการออกจากงาน⁴ ซึ่งคำสั่งหัวหน้า คณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่องการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของ กระทรวงศึกษาธิการ ข้อ 5 ให้มีสำนักงานศึกษาธิการภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการในระดับพื้นที่ ในข้อ 7 กำหนดให้ในแต่ละจังหวัดมีคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด เรียกโดยย่อว่า “กศจ.” และในข้อ 13 กำหนดว่าการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดหรือกรุงเทพมหานคร ตามมาตรา 53 (3) และ (4) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ให้ศึกษาธิการจังหวัดโดยความเห็นชอบของ กศจ. เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และแต่งตั้ง⁵ โดยในภายหลังจากคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 (แก้ไขเพิ่มเติมปีพ.ศ. 2565) เรื่องการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ได้ยกเลิกความ เดิมในข้อ 13 และกำหนดว่า ข้อ 13 การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 53 (3) และ (4) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี โดยความเห็นชอบของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

⁴ "พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547," **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 121, ตอนที่ 79 (23 ธันวาคม 2551): 22.

⁵ "คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่องการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ," **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 134, ตอนพิเศษ 94 ง (3 เมษายน 2560): 16-20.

เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง⁶ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษานั้น มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นต้นสังกัด และกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่สถานศึกษาตามลำดับ ซึ่งทำให้เกิดการความคล่องตัวในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคอยกำกับดูแล และมีการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่สถานศึกษา ซึ่งเป็นภารกิจที่ส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้รับการยกย่องและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวดที่ 16 การปฏิรูปประเทศ มาตรา 258 จ. ด้านการศึกษา (3) ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู⁷ ส่งผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ

ปัญหาของการวิจัย

โรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม เป็นสถานศึกษาที่มุ่งจัดการศึกษาสู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเทียบเคียงมาตรฐานสากล ให้บริการทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาครูและบุคลากรให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ เปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 129 คน โรงเรียนมีการบริหารจัดการในรูปแบบของนิติบุคคล จึงได้มีการกำหนดโครงสร้างกลุ่มบริหารงาน

⁶ "พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2560 พ.ศ. 2565," **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 139, ตอนที่ 69 ก (6 พฤศจิกายน 2565): 16.

⁷ "รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย," **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 134, ตอนที่ 40 ก (6 เมษายน 2560): 79.

บุคคลและกิจการนักเรียนชั้น ซึ่งจากรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาพบว่า ปัญหาในการบริหารงานบุคคลคือ การจัดทำทะเบียนหลักฐานการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ควรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้สะดวกและง่ายต่อการเข้าถึงของข้าราชการครูและบุคลากรมากยิ่งขึ้น ในด้านการวางแผนและกำหนดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรพบว่าควรมีการดำเนินการวางแผนในแผนงาน โครงการ อย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถจัดโครงการพัฒนาบุคลากรได้ตรงตามเป้าหมาย⁸ และจากการสัมภาษณ์หัวหน้างานบุคคล โรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม พบปัญหาในการบริหารงานบุคคลดังนี้ โรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคมมีช่วงเวลาที่ไม่มีกรรมการผู้อำนวยการสถานศึกษาเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลในช่วงเวลานั้นดำเนินการได้ไม่เต็มທີ່อย่างี่ควรจะเป็น ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน และปัญหาที่ได้จากการวิเคราะห์สถานภาพของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคมผ่านผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (SWOT) ด้านจุดอ่อนของการบริหารงานบุคคล คือ การพัฒนาบุคลากรซึ่งพบว่าเมื่อข้าราชการครูและบุคลากรได้เข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองผ่านการอบรมหรือกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งจากในโรงเรียน และหน่วยงานภายนอกแล้ว ถึงแม้ว่าผู้บริหารมีนโยบายในการเผยแพร่ในที่ประชุม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ในทางปฏิบัติยังไม่ชัดเจนมากนัก ทำให้เมื่อข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียนผ่านการพัฒนาตนเองแล้วไม่เกิดการขยายผลในสถานศึกษา ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่ได้รับมาไม่ได้ส่งต่อไปถึงข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา⁹

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคมต้องพัฒนาให้มีคุณภาพและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม เพื่อให้ทราบสาเหตุของปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหา ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคมให้มีประสิทธิภาพต่อไป

⁸ โรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม, รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา โรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม 2565.

⁹ สัมภาษณ์ หัวหน้างานบุคคล โรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม, 13 กรกฎาคม 2566.

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. เพื่อทราบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม
2. เพื่อทราบแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ตั้งข้อคำถามสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ไว้ 2 ประการดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม อยู่ในระดับใด
2. แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม เป็นอย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม อยู่ในระดับปานกลาง
2. แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม เป็นพหุแนวทาง

ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้มีคุณภาพและเป็นมาตรฐาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเชิงระบบ (system approach) ของลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) ที่กล่าวไว้ว่า องค์กระระบบเปิดจะประกอบด้วยระบบย่อยภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยระบบจะยอมรับตัวป้อน (inputs) จากสิ่งแวดล้อม มีกระบวนการ (transformation process) ซึ่งเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงตัวป้อนให้กลายเป็นผลผลิต (outputs) ที่มีความสัมพันธ์

กับสภาพแวดล้อม(environment) ภายในและภายนอก และให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร โดยทั้งสามส่วนจะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน¹⁰

การบริหารงานบุคคลของคาสเต็ทเทอร์ (Casterter) ที่กล่าวถึงหน้าที่การบริหารงานบุคคล ที่ประกอบด้วยกระบวนการ 11 ประการ ได้แก่ 1) การวางแผนกำลังคน (Manpower) 2) การสรรหา (Recruitment) 3) การคัดเลือก (Selection) 4) การนำเข้าสู่หน่วยงาน (Induction) 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Appraisal) 6) การพัฒนา(Development) 7) สิ่งตอบแทน (Compensation) 8) ความต่อเนื่อง (Continuity) 9) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Security) 10) การเจรจาต่อรอง (Negotiation) 11) ข้อมูลสารสนเทศ(Information)¹¹

การบริหารงานบุคคลตามแนวคิดของฟลิปโป (Flippo) กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล 6 ประการ ได้แก่ 1) การสรรหาบุคลากร เป็นกระบวนการสรรหาและจูงใจผู้สมัครงานที่มีความสามารถให้เข้ามาทำงานในองค์กรจากการค้นหาบุคคลต่าง ๆ ที่มีความสามารถในการที่จะมาสมัครงานในตำแหน่งที่ว่างอยู่ภายในองค์กร 2) การพัฒนาบุคลากร เมื่อองค์กรรับบุคคลเข้าทำงานจะเริ่มด้วยการจัดกิจกรรมปฐมนิเทศให้บุคลากรที่รับมาใหม่ให้รู้และเข้าใจสภาพต่าง ๆ ในการทำงานขององค์กรตลอดจนการปฏิบัติตนต่าง ๆ ที่ช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความมั่นใจแก่บุคลากรใหม่ให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมไปถึงบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมาแล้ว เมื่อได้รับการบรรจุเข้าทำงานใหม่ก็ยังจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้ทำงานได้อย่างเหมาะสม 3) การจ่ายค่าตอบแทน คือ การให้รายได้ที่เพียงพอและยุติธรรม สำหรับการช่วยเหลือและส่งเสริมเป้าหมายขององค์กร 4) การรวมพลัง การระดมกำลังบุคคลที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดความรู้สึกร่วมแรง ร่วมใจกันทำงานอย่างแท้จริง 5) การธำรงรักษา เป็นการที่องค์กรจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งป้องกัน พัฒนา และแก้ไข ความไม่ปลอดภัยทางด้านกายและจิตใจที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์กร

¹⁰ Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 7th ed (California: SAGE Publications, 2022), 25.

¹¹ William B. Casterter, **The Personnel Function in Educational Administration**, 2nd ed, (New York: Macmilliam, 1976), 91.

ด้วยความปลอดภัยและสุขใจเป็นประโยชน์ต่อองค์กรให้นานที่สุด 6) การให้พ้นจากงาน คือการที่บุคลากรพ้นจากตำแหน่งหน้าที่การงานและหมดสิทธิที่จะได้รับเงินเดือนของหน่วยงานตลอดไป¹²

การบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตราที่ 27 กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ 6 งาน ดังนี้ 1) ควบคุม ดูแลให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และวิธีการตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) เขตพื้นที่การศึกษากำหนด 2) พิจารณาเสนอความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 4) จัดทำมาตรฐาน ภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา 5) ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา 6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติ กฎหมายอื่นหรือตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือคณะกรรมการสถานศึกษามอบหมาย¹³

การบริหารงานบุคคล ตามคู่มือการปฏิบัติงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดขอบข่ายการปฏิบัติงานบุคคลไว้ ดังนี้ 1) งานธุรการ 2) การวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง และวิทยฐานะ 3) งานสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง 4) งานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ 5) งานพัฒนาบุคคล 6) งานวินัย และนิติการ 7) งานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา¹⁴

การบริหารงานบุคคล ตามขอบข่ายของ สฎายุ จีระวงษ์ชตระกูล กล่าวถึงการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้ 1) ขอบข่ายหน้าที่เกี่ยวกับองค์กร เป็นการกำหนดนโยบายทางด้านงานบุคคล การให้คำแนะนำ การควบคุมและการสั่งการตามสายการบังคับบัญชา 2) ขอบข่ายหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับคน

¹² Edwin B. Flippo, *Principle of Personnel Management*, (New York: McGraw-Hill, 1984), 109-497.

¹³ "พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547," *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 121, ตอนที่ 79 (23 ธันวาคม 2551): 33-34.

¹⁴ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, *คู่มือการปฏิบัติงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มบริหารงานบริหารงานบุคคล*, (ม.ป.ท. ม.ป.ป.), 1-6.

ได้แก่ การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโยกย้าย การเลื่อนชั้น การฝึกอบรม การแรงงานสัมพันธ์ การพิจารณาความดีความชอบ วินัย และการเกษียณอายุ¹⁵

สำหรับการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการกำหนดเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาพ.ศ. 2550 กำหนดภาระหน้าที่ไว้ 20 ภารกิจดังนี้

- 1) การวางแผนอัตรากำลัง
- 2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 4) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 5) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนชั้นเงินเดือน
- 6) การลาทุกประเภท
- 7) การประเมินผลปฏิบัติงาน
- 8) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 9) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 10) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 12) การออกจากราชการ
- 13) การจัดระบบและการจัดทำระเบียบประวัติ
- 14) การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- 15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 16) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 17) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 18) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 19) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
- 20) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา¹⁶

การบริหารงานบุคคล ตามสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการวางแผนกำลังคน
- 2) ด้านการสรรหาบุคคล
- 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร
- 4) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร และ
- 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร¹⁷

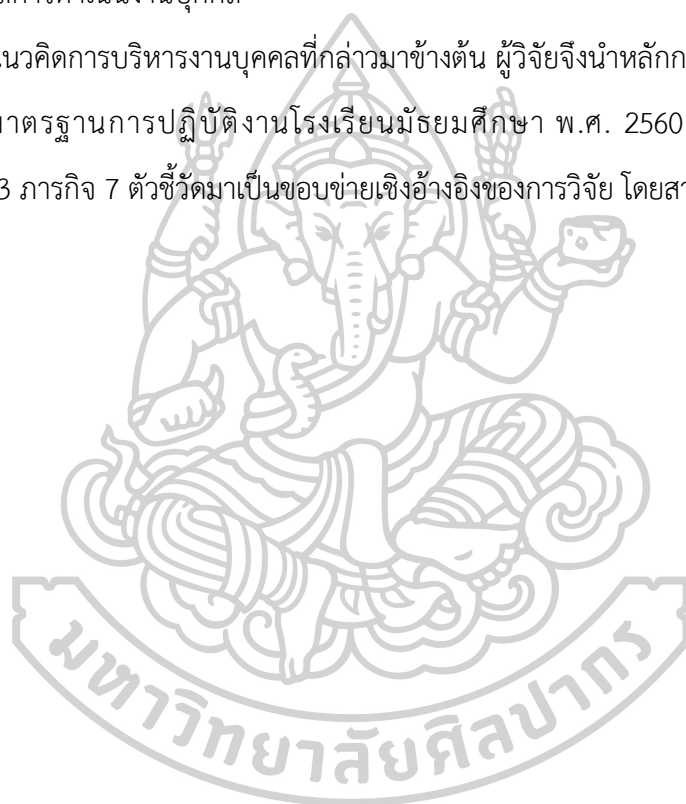
¹⁵ สฎายุ ธีระวณิชตระกูล, *การบริหารงานบุคคลทางการศึกษา*, พิมพ์ครั้งที่ 2 (ชลบุรี: โรงพิมพ์กราฟิกซิติ, 2556), 8.

¹⁶ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ, *"คู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษารักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน"*, 29 มีนาคม 2561, 58.

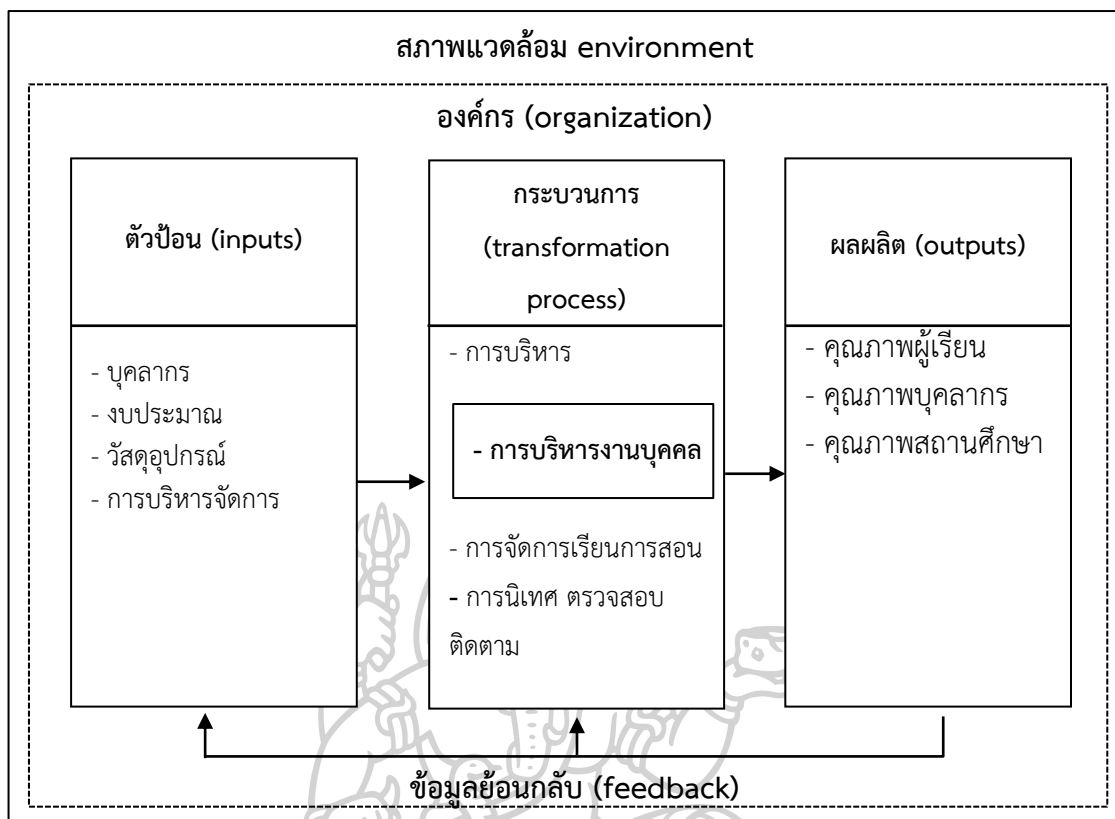
¹⁷ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, *กระบวนการบริหารงานบุคคล*, (กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 2563), 48-49.

การดำเนินงานบริหารงานบุคคล 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 การประเมินผลการดำเนินงานบุคคล¹⁸

จากแนวคิดการบริหารงานบุคคลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงนำหลักการดำเนินงานบริหารงานบุคคล ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) ประกอบด้วย 3 ภารกิจ 7 ตัวชี้วัดมาเป็นขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย โดยสามารถนำเสนอในแผนภูมิที่ 1



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



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย

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

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

ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยโดยมุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม โดยกำหนดการบริหารงานบุคคล ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ.2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) ดังนี้ 1) การบริหารงานบุคคล 2) การบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และ 3) การประเมินผลการดำเนินงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล
1. การบริหารงานบุคคล 1.1 การวางแผนอัตรากำลัง 1.2 การพัฒนาบุคลากร 1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 1.4 การบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ 2. การบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2.1 การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา 2.2 การจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ 3. การประเมินผลการดำเนินงานบุคคล

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

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

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจ
 ในความหมายที่ตรงกัน ดังนี้

การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการจัดการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในสถานศึกษา
 ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง พัฒนาบุคลากร ประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปจนถึงการสร้างขวัญ
 และกำลังใจ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ประกอบด้วย 3 ภารกิจ 7 ตัวชี้วัด
 ภารกิจที่ 1 การบริหารงานบุคคล ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การพัฒนาบุคลากร
 3) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 4) การบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ภารกิจที่ 2
 การบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ 1) การจัดทำ
 ทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา 2) การจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ
 และภารกิจที่ 3 การประเมินผลการดำเนินงานบุคคล

โรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งอยู่เลขที่ 445/5 ถนนพิพิธประสาท ตำบลพระปฐมเจดีย์ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม 73000



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย” ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าและศึกษาเกี่ยวกับหลักการ ทฤษฎี แนวคิด วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถแบ่งเนื้อหาออกเป็นทั้งสิ้น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

1.การบริหารงานบุคคล

1.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

1.2 ความเป็นมาและพัฒนาการของการบริหารงานบุคคล

1.3 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

1.4 ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล

2.ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย

3.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยในประเทศ

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การบริหารงานบุคคล

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กรต่าง ๆ เพราะบุคลากรจะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้ โดยมีผู้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้หลายท่าน ดังนี้

สฎายุ ชีระวิชิตระกูล กล่าวว่า การบริหารงาน หมายถึง การปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร ประกอบด้วยกระบวนการค้นหา การพัฒนา และการใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์ มีประสิทธิภาพและเป็นผลดีต่อการบริหาร¹⁹

จอมพงศ์ มงคลวานิช กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับบุคลากรขององค์กรร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา

¹⁹ สฎายุ ชีระวิชิตระกูล, การบริหารงานบุคคลทางการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 2 (ชลบุรี: โรงพิมพ์กราฟิกซีดี, 2556), 5.

การคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งดำรงรักษา และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำรงตนได้อย่างมีความสุขในอนาคต²⁰

สมาน อัครวภูมิ ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล ไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หรือ ทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการในการกำหนดแผนกำลังคนขององค์กร การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้งและทดลองงาน การฝึกอบรมและการพัฒนาการให้สวัสดิการ การประเมินผล การปฏิบัติงานและการสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรวิชาชีพ²¹

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การใช้คนหรือกลุ่มบุคคล ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ตามที่องค์กรมุ่งหวัง โดยผ่านกระบวนการสรรหา คัดเลือก และมอบหมาย บุคคลที่มี คุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์กร ดำเนินการพัฒนาบุคคลให้มีทักษะความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานหรือนโยบาย ขององค์กร พร้อมทั้งดูแลบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ให้นาน ให้มีแรงจูงใจและหลักประกันที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรเพื่อให้สามารถทำงานได้ อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ²²

สุภาวดี ขุนทองจันทร์ ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดระเบียบ และการดูแลบุคลากรให้สามารถใช้ความรู้และความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด เป็นผลให้ องค์กรอยู่ในฐานะได้เปรียบทางด้านประสิทธิภาพ โดยได้รับผลงานมากที่สุดจากการสร้างแรงจูงใจ ให้บุคลากรทุ่มเทในการทำงาน²³

พรชัย เจดามาน และคณะ กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนับตั้งแต่การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล การวางแผน

²⁰ จอมพงศ์ มงคลวนิช, การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: วิ.พรินทร์, 2556), 76.

²¹ สมาน อัครวภูมิ, การบริหารสำหรับครู (ฉบับปรับปรุง), พิมพ์ครั้งที่ 2 (อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2558), 34.

²² เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, การจัดการทรัพยากรบุคคล พื้นฐานแนวความคิดเพื่อปฏิบัติ, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559), 2.

²³ สุภาวดี ขุนทองจันทร์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ, (กรุงเทพฯ: ซีเอ็ด ยูเคชั่น, 2559), 16.

อัตรากำลัง การสรรหาและการเลือกสรร การธำรงรักษา การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้า การควบคุม การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากงาน เพื่อให้ได้คนที่มีประสิทธิภาพสูงสุดคงอยู่กับองค์กร²⁴

เอกสิทธิ์ สนามทอง ได้กล่าวว่า งานบุคคล หมายถึง บทบาทภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกี่ยวกับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้ได้ประสิทธิผลและประสิทธิภาพจากการใช้บุคลากรนั้น และสามารถบริหารจัดการความสามารถในด้านต่าง ๆ ของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ได้²⁵

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา และการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้าทำงาน มอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล รวมทั้งธำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การเสริมแรงและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน จนกระทั่งการให้บุคลากรพ้นจากการปฏิบัติงาน²⁶

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

²⁴ พรชัย เจดามาน นิตยาพร กินบุญ และไพฑูริย์ พิมพ์ดี, **ทรัพยากรมนุษย์: มติการบริหารจัดการศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน**, (กรุงเทพฯ: สุทรไพศาลบิวเตอร์, 2560), 53.

²⁵ เอกสิทธิ์ สนามทอง, **เทคนิคการวางแผนอาชีพ และการพัฒนาบุคลากร Career Planning and Staff Development Technique**, (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2560), 22.

²⁶ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ, "คู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษารักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน," 29 มีนาคม 2561, 57.

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ จัดการประชุมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนทักษะและศักยภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรจัดระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ปรับปรุง การทำงานอย่างต่อเนื่อง²⁷

ฟลิปโป (Flippo) ได้เสนอว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางแผน การจัดองค์กร การแนะนำ การควบคุม ในด้านการจัดหาการพัฒนาการให้ค่าตอบแทน การรวมพลังการธำรงรักษา และการพ้นจากงานของบุคคล²⁸

จากความหมายของการบริหารงานบุคคลข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าเป็นกระบวนการจัดการ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในสถานศึกษา ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง พัฒนาบุคลากร ประเมินผล การปฏิบัติงาน ไปจนถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ สูงสุด

ความเป็นมาและพัฒนาการของการบริหารงานบุคคล

เดสเลอร์ (Dessler) กล่าวว่า แนวคิดหลักของการบริหารงานบุคคลเป็นแบบศูนย์รวมอำนาจ ทั้งองค์กรที่เกี่ยวกับกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการรับคนเข้าทำงาน การดูแลรักษาคนทำงาน และการให้คนออกจากงาน รวมทั้งการเก็บประวัติของคนงาน งานส่วนใหญ่ของการบริหารงานบุคคล จึงเป็นงานบริการและงานธุรการ โดยจุดเปลี่ยนของยุคการบริหารงานบุคคลคือ การออกกฎหมาย ในปี.ศ. 1930 โดยให้สหภาพเข้ามาดูแลแรงงานและมีกฎหมายในการจ้างงานที่เป็นธรรมใน ปี.ศ. 1960 จากพนักงานก็เปลี่ยนเป็นทรัพยากรบุคคลในขณะที่แนวโน้มเกี่ยวกับพนักงานได้เปลี่ยนแปลง ไปและมีความท้าทายใหม่ ๆ เกิดขึ้น²⁹

สฎายุ อีระฉนิชตระกูล กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความ แตกต่างกันอยู่ในบางขอบข่ายงาน โดยการบริหารงานบุคคลจะมุ่งเน้นที่งานประจำลักษณะเชิงรับ

²⁷ สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน , มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562), (ม.ป.ท.: ม.ป.ป.), 44.

²⁸ Edwin B. Flippo, *Principle of Personnel Management*, (New York: McGraw-Hill, 1984), 4-5.

²⁹ G Dessler, *Fundamentals of Human Resource management*, 5th ed (Harlow: Pearson, 2020), 37.

ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ถูกระบุไว้ตามหลักเกณฑ์ขององค์กรที่มีความยืดหยุ่นน้อย แต่การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะเป็นงานที่ครอบคลุมทั้งงานประจำและงานเฉพาะกิจลักษณะเชิงรุก เพื่อให้บุคลากรสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดให้แก่องค์กร³⁰

มาโฮเน่และเดคคอป (Mahone and Decop) อ้างถึงใน สกล บุญสิน ได้ให้ความกระจ่างชัดในความแตกต่างของการบริหารงานบุคคลและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

1. ด้านการวางแผนการจ้างงาน (employment planning) แต่เดิมเน้นเทคนิคในการทำนายความต้องการกำลังคน แต่ปัจจุบันให้ความสนใจที่การเชื่อมโยงระหว่างการวางแผนทรัพยากรมนุษย์กับยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ขององค์กร ตลอดจนแผนธุรกิจ (กรณีของเอกชน)

2. การจัดการงานบุคคลเน้นการเจรจาต่อรองและข้อตกลงร่วมด้านการจ้างงาน แต่การบริหารทรัพยากรมนุษย์สนใจเรื่องการใช้การบริหารปกครอง (workforce governance) โดยไม่ใช้กลไกการต่อรองร่วม (non-collective bargaining mechanism) เช่น การใช้วงจรกิจกรรม (quality circle) หรือระบบการจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (total quality management) เป็นต้น ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของตน

3. การจัดการงานบุคคลสนใจเรื่องความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) ของบุคลากรรายบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการทำงาน ขณะที่การบริหารทรัพยากรมนุษย์สนใจเรื่องบรรยากาศการทำงานในองค์กร (organizational climate) และต่อมาให้ความสนใจเรื่องวัฒนธรรมองค์กร (organizational culture)

4. สำหรับการบริหารงานบุคคล การตัดสินใจต่าง ๆ ในเรื่องการสรรหา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจ่ายค่าตอบแทนจะพิจารณาที่บทบาทของบุคลากรรายบุคคล ซึ่งปฏิบัติงานตามคำบรรยายลักษณะงาน (job description) แต่การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชื่อว่าการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผล คือวิถีทางที่นำไปสู่ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

5. การบริหารงานบุคคลเน้นการลดต้นทุน โดยการลดจำนวนการลาออกและอัตราการขาดงานแต่การบริหารทรัพยากรมนุษย์มุ่งสร้างประสิทธิผลระดับองค์กร

³⁰ สฎายุ ชีระวิชิตระกูล, การบริหารงานบุคคลทางการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 2 (ชลบุรี: โรงพิมพ์กราฟิกซิตี, 2556), 6.

6. การบริหารงานบุคคลเน้นการฝึกอบรม และการเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน สำหรับบุคลากรรายบุคคล แต่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในระยะยาว ทั้งโดยการฝึกอบรมและวิธีอื่น ๆ เช่น การหมุนเวียนงาน การสอนงาน การเพิ่มอำนาจการตัดสินใจ การให้ทุนศึกษาต่อ การให้โอกาสไปทำงานในหน่วยงานอื่นชั่วคราว (secondment) เป็นต้น³¹

สกล บุญสิน กล่าวว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากการบริหารงานบุคคล เพราะการจัดการงานบุคคลเป็นงานที่เน้นในเรื่องการทำงาน การขาด ลา มาสาย การเข้าออกของพนักงาน การจัดสวัสดิการ เป็นการทำงานเฉพาะด้านหรือหน้าที่ของตนเอง ส่วนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขอบข่ายของบทบาทและภารกิจให้มีความครอบคลุมและกว้างขวางมากขึ้น ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความสามารถสูงขึ้น และมีระบบการจัดการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมด³²

กุลชลี จงเจริญ กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความแตกต่างกัน โดยที่การบริหารงานบุคคลจะมุ่งเน้นที่งานธุรการ งานบุคคล กิจกรรมบริหารงานบุคคล ดำเนินการเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคลและหน่วยงานที่ทำหน้าที่โดยตรงคืองานบุคคล ส่วนการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะมุ่งเน้นการเพิ่มมูลค่าองค์กรผ่านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร กิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะสอดคล้องกับแผนงานขององค์กรและผู้บริหารองค์กรจะทำหน้าที่และรับผิดชอบในการบริหารงานร่วมกับฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ด้วย³³

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา กล่าวว่า แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคแรกถูกเรียกว่า การบริหารงานบุคคล ซึ่งเกิดในช่วงทศวรรษ 1980 เป็นการหาวิธีการบริหารคนในองค์กร

³¹ สกล บุญสิน, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (เชียงใหม่: ศูนย์บริหารงานวิจัย สำนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2560), 9-10.

³² เรื่องเดียวกัน, 4.

³³ กุลชลี จงเจริญ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา, (นนทบุรี: สำนักพิมพ์มสธ., 2561), 38.

ผ่านการใช้ทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความมุ่งมั่นและวิธีการทำงานเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ³⁴

ซึ่งจากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นคำที่ใช้เรียกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคแรก โดยเป็นการจัดการเกี่ยวกับคน การทำงาน การจัดสวัสดิการ โดยใช้ทฤษฎีต่าง ๆ ในการบริหารเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นและรู้วิธีการทำงานเพื่อทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ แตกต่างกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่พัฒนาจากการบริหารงานบุคคลที่จะมุ่งเน้นไปในเรื่อง การพัฒนาการบริหารคนให้มีระบบ เน้นการพัฒนาบุคลากรในระยะยาว และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับเป้าหมายขององค์กร โดยสามารถสรุปพัฒนาการของการบริหารงานบุคคลได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 พัฒนาการของการบริหารงานบุคคลและการบริหารทรัพยากรมนุษย์

พัฒนาการ	ยุคการบริหารงานบุคคล	ยุคการบริหารทรัพยากรมนุษย์
แนวความคิด	มนุษย์คือต้นทุน	มนุษย์คือสินทรัพย์
วิธีดำเนินการ	เน้นงานธุรการดำเนินงานตามกฎระเบียบเกี่ยวกับงานบุคคล	เน้นการได้มาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ตรงกับความต้องการขององค์กร
จุดเน้น	เน้นผลผลิตเป็นเป้าหมายสำคัญในการแข่งขัน	เน้นความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร

ที่มา : ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา : Human

Resource Management in Education, (นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2563) 10.

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุดจะส่งผลให้การบริหารงานบุคคลบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและนโยบายขององค์กร หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความสามารถและองค์กรนั้นสามารถรักษาบุคลากรนั้นไว้ได้ ย่อมเป็นผลดีกับองค์กร โดยมีนักวิชาการ และนักบริหารได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

³⁴.สืบสกุล นรินทรางกูล ณ อยุธยา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2564), 7.

ค่านาย อภิปรัชญาสกุล กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า 1) ช่วยให้ผู้คนที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ปฏิบัติงาน 2) ช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโตเพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุดทำให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนาขึ้น 3) ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้วย่อมช่วยลดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและพนักงาน ทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความสุข³⁵

พรชัย เจตามาน และคณะ กล่าวว่าถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ในบรรดาทรัพยากรการบริหารจัดการ เป็นที่ยอมรับกันอย่างสากลว่า คน เป็นทรัพยากรที่สำคัญในการบริหารจัดการ เพราะว่าคนเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่ายิ่งและสามารถสร้างคุณค่าที่ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรได้³⁶

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระบุว่า หลักการสำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการบริหารจัดการให้เกิดความเชื่อมโยง มีประสิทธิภาพ ในการบริหารงาน ได้แก่ 1) ความเป็นธรรมในสภาพการงาน สร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร เริ่มตั้งแต่การเข้าสู่องค์กร การอยู่ร่วมกันในองค์กร การพ้นจากองค์กร ต้องรู้จักการใช้ระบบคุณธรรม (Merit Systems) หรือการใช้ระบบความรู้ความสามารถเป็นหลักในการทำงาน ทั้งนี้ก็จะทำให้เกิดความเป็นธรรมในการทำงานแก่บุคลากร 2) สภาพการทำงานที่ดี มีการจัดสภาพการทำงาน (Working Condition) ให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่เหมาะสมเพียงพอและพร้อมที่จะปฏิบัติงาน มีพื้นที่หรือบริเวณที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างปลอดภัยและสมควรกับตำแหน่ง 3) ให้ความสำคัญแก่บุคลากรจากการเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญแก่บุคลากรในทุก ๆ ตำแหน่ง ซึ่งเปรียบเสมือนเครื่องจักรจะต้องมีอุปกรณ์ทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่บรรจุอยู่ในเครื่องจักรนั้น ถ้าอุปกรณ์ชิ้นใดชิ้นหนึ่งเสื่อมสภาพหรือหลุดหายไป เครื่องจักรนั้นก็ทำงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพหรืออาจจะทำงานต่อไปไม่ได้ ดังนั้น การให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกระดับจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหาร

³⁵ ค่านาย อภิปรัชญาสกุล, **การบริหารทรัพยากรบุคคล**, (กรุงเทพฯ: โฟกัสมีเดียแอนด์พับลิชชิง, 2557), 7.

³⁶ พรชัย เจตามาน นิตยาพร กินบุญ และไพฑูริย์ พิมพ์ดี, **ทรัพยากรมนุษย์: มิตินาการบริหารจัดการศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน**, (กรุงเทพฯ: สุตราไพศาลบิวเทอริ, 2560), 2-3.

จะปล่อยปละละเลยไม่ได้ เพราะการให้ความสำคัญแก่บุคลากรจะทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในงานและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ 4) ให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานจัดการเป็นไปอย่างราบรื่น ผู้บริหารและบุคลากรต้องมีความเข้าใจและมีความสัมพันธ์กันด้วยดี 5. ยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถบุคลากร การยอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของบุคลากร เพราะกว่าที่องค์กรจะได้บุคลากรเข้ามาสู่ตำแหน่งจะต้องผ่านขั้นตอนในการสรรหา (Recruitment) การคัดเลือก (Selection) และขั้นตอนต่าง ๆ อีกมาก จนถึงขั้นตอนการรับเข้าสู่อองค์กร ดังนั้นจึงต้องให้การยอมรับและมีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของบุคลากรที่องค์กรรับเข้ามาทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ³⁷

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ ได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคล คือหัวใจของการขับเคลื่อนงานสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารโรงเรียนจึงสมควรอย่างยิ่งที่จะต้องมีความสามารถหรือมีทักษะในการใช้คน อันจะเป็นผลให้สำเร็จภารกิจตามเป้าหมาย³⁸

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวว่า งานบุคคลมีความสำคัญยิ่งต่อการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรไปข้างหน้า เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี สถานศึกษาจึงต้องมีการบริหารงานบุคคลเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ³⁹

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรเป็นอย่างยิ่ง โดยองค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ ซึ่งการบริหารบุคคลจะช่วย

³⁷ สำนักบริหารงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, การขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคล CLUSTERS ในปีงบประมาณ 2560 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, (กรุงเทพฯ: ม.ป.ท., 2560), 32-33.

³⁸ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ, "คู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษารักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน," 29 มีนาคม 2561, 55.

³⁹ สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562), (ม.ป.ท.: ม.ป.ป.), 44.

ให้องค์กรสามารถจัดการบุคลากรอย่างมีคุณภาพ ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาได้ และจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งได้มีนักบริหารและนักวิชาการให้ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้อย่างกว้างขวางและแตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

คาสเต็ทเทอร์ (Castetter) กล่าวถึงขอบเขตการบริหารงานบุคคล ว่าเป็นขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดองค์กร การวินิจฉัยสั่งการ และการควบคุม ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการ 11 ประการ ได้แก่

1. การวางแผนกำลังคน (Manpower)
2. การสรรหา (Recruitment)
3. การคัดเลือก (Selection)
4. การนำเข้าสู่หน่วยงาน (Induction)
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Appraisal)
6. การพัฒนา (Development)
7. สิ่งตอบแทน (Compensation)
8. ความต่อเนื่อง (Continuity)
9. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Security)
10. การเจรจาต่อรอง (Negotiation)
11. ข้อมูลสารสนเทศ (Information)⁴⁰

ฟลิปโป (Flippo) กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล 6 ประการ ได้แก่

1. การสรรหาบุคลากร เป็นกระบวนการสรรหาและจูงใจผู้สมัครงานที่มีความสามารถให้เข้ามาทำงานในองค์กรจากการค้นหาบุคคลต่าง ๆ ที่มีความสามารถในการที่จะมาสมัครงานในตำแหน่ง

⁴⁰ William B. Castetter, *The Personnel Function in Educational Administration*, 2nd ed, (New York: Macmilliam, 1976), 91.

ที่ว่างอยู่ในองค์กร หรือคาดว่าจะว่างในอนาคต เพื่อให้ได้ตำแหน่งที่ต้องการ การสรรหาจึงต้องการดำเนินงานในกิจกรรมหลาย ๆ อย่างที่หน่วยงานได้จัดทำขึ้นเพื่อจูงใจผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถมีคุณสมบัติเหมาะสมตามที่หน่วยงานต้องการให้เข้ามาทำงานเพื่อช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

2.การพัฒนาบุคลากร เมื่อองค์กรรับบุคคลเข้าทำงานจะเริ่มด้วยการจัดกิจกรรมปฐมนิเทศให้บุคลากรที่รับมาใหม่ให้รู้และเข้าใจสภาพต่าง ๆ ในการทำงานขององค์กรตลอดจนการปฏิบัติตนต่าง ๆ ที่ช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความมั่นใจแก่บุคลากรใหม่ให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพราะความรู้ที่ศึกษามาบางครั้งจำเป็นต้องเพิ่มพูนลักษณะเฉพาะของงานในแต่ละองค์กร ยังรวมไปถึงบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมาแล้ว เมื่อได้รับการบรรจุเข้าทำงานใหม่ก็จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้ทำงานได้อย่างเหมาะสมซึ่งจำเป็นต้องใช้กระบวนการพัฒนาเปลี่ยนแปลงเพิ่มพูนความสามารถให้บุคลากรใหม่สามารถทำงานได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ โดยใช้การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กรผ่านการจัดกิจกรรมต่าง ๆ

3.การจ่ายค่าตอบแทน หมายถึง การให้รายได้ที่เพียงพอและยุติธรรม สำหรับการช่วยเหลือและส่งเสริมเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจ่ายให้บุคลากรที่เป็นต้นทุนอย่างหนึ่งของการดำเนินธุรกิจและมีความสำคัญในทางจิตวิทยาโดยเป็นเครื่องแสดงถึงฐานะและการเป็นที่ยอมรับ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานสามารถวัดได้เป็นคุณค่าที่แน่นอนได้ตั้งนั้นบุคลากรส่วนใหญ่จึงมีความรู้สึกต่อค่าตอบแทนที่แต่ละคนได้รับ

4.การรวมพลัง หมายถึง การระดมกำลังบุคคลที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดความรู้สึกร่วมแรง ร่วมใจกันทำงานอย่างแท้จริง มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าและเติบโตไปอย่างมั่นคง ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์และพัฒนาตนเองในฐานะที่เป็นผู้นำเพื่อจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดการสื่อสารที่ดีต่อกัน นำไปสู่ความเข้าใจที่ดีปราศจากข้อขัดแย้งต่าง ๆ

5.การธำรงรักษา คือ การที่องค์กรจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งป้องกัน พัฒนา และแก้ไขความไม่ปลอดภัยทางด้านกายและจิตใจที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษา

ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์กรด้วยความปลอดภัยและสุขใจเป็นประโยชน์ต่อองค์กรให้นานที่สุด

6.การให้พ้นจากงาน หมายถึง การที่บุคลากรพ้นจากตำแหน่งหน้าที่การงาน และหมดสิทธิที่จะได้รับเงินเดือนของหน่วยงานตลอดไป⁴¹

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตราที่ 27 กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ 6 งาน ดังนี้

1.ควบคุม ดูแลให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) จากเขตพื้นที่การศึกษากำหนด

2.พิจารณาเสนอความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.ส่งเสริม สนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4.จัดทำมาตรฐาน ภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา

5.ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

6.ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติ กฎหมายอื่นหรือตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือคณะกรรมการสถานศึกษามอบหมาย⁴²

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดขอบข่ายการปฏิบัติงานบุคคลตามคู่มือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไว้ 7 หน้า ดังนี้

1. งานธุรการ

2. การวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง และวิทยฐานะ

⁴¹ Edwin B. Flippo, **Principle of Personnel Management**, (New York: McGraw-Hill, 1984), 109-497.

⁴² "พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547," **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 121, ตอนที่ 79 (23 ธันวาคม 2551): 33-34.

3. งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. งานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ
5. งานพัฒนาบุคคล
6. งานวินัยและนิติการ
7. งานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา⁴³

สฎายุ ธีระวิชิตระกุล กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

1. ขอบข่ายหน้าที่เกี่ยวกับองค์กร
 - 1.1 การกำหนดนโยบายทางด้านงานบุคคล
 - 1.2 การให้คำแนะนำ
 - 1.3 การควบคุมและการสั่งการตามสายการบังคับบัญชา
2. ขอบข่ายหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับคน
 - 2.1 การสรรหา
 - 2.2 การคัดเลือก
 - 2.3 การบรรจุแต่งตั้ง
 - 2.4 การโยกย้าย
 - 2.5 การเลื่อนขั้น
 - 2.6 การฝึกอบรม
 - 2.7 การแรงงานสัมพันธ์
 - 2.8 การพิจารณาความดีความชอบ
 - 2.9 วินัย
 - 2.10 การเกษียณอายุ⁴⁴

⁴³ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, คู่มือการปฏิบัติงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มบริหารงานบริหารงานบุคคล, (ม.ป.ท. ม.ป.ป.), 1-6.

⁴⁴ สฎายุ ธีระวิชิตระกุล, การบริหารงานบุคคลทางการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 2 (ชลบุรี: โรงพิมพ์กราฟิกซิติ, 2556), 8.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ ได้กล่าวถึงขอบข่ายของงานบุคคลไว้ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การลาทุกประเภท
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
12. การออกจากราชการ
13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
14. การทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
16. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
17. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
18. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
19. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา
20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา⁴⁵

⁴⁵ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ, "คู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษารักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน," 29 มีนาคม 2561, 58.

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ได้กล่าวถึง ขอบข่ายงานบุคคลไว้ ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคล

1.1 การวางแผนอัตรากำลัง ประกอบด้วย การวิเคราะห์อัตรากำลังครู และบุคลากรทางการศึกษา การจัดทำแผนอัตรากำลัง การกำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง การประสานงานขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการประเมินผล การดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง

1.2 การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย แผนพัฒนาบุคลากร การปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเป็นพหุแนวทาง การนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนามาขยายผลในโรงเรียน การประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร และการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง การวิเคราะห์ผลประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร และการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร

1.4 การบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ประกอบด้วย การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร และจัดทำแผนการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจบุคลากร การปฏิบัติกิจกรรมบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจบุคลากรเป็นพหุแนวทาง การประเมินผลการจัดกิจกรรม การรายงานผลการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจบุคลากรต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา กิจกรรมการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจบุคลากร

2. การบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

2.1 การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย การแต่งตั้งผู้รับผิดชอบการทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ทะเบียน

ประวัติถูกต้องและเป็นปัจจุบัน การเก็บรักษาทะเบียนประวัติอย่างปลอดภัยและสะดวก
แก่การค้นหา การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการดำเนินการ

2.2 การจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย การรวบรวม
หลักฐานการปฏิบัติราชการของบุคลากร เจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยเฉพาะ การรวบรวม
หลักฐานไว้เป็นระเบียบเรียบร้อยและเป็นปัจจุบัน การทำสถิติข้อมูลสารสนเทศและนำไปใช้
ประโยชน์ การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการดำเนินงาน

3. การประเมินผลการดำเนินงานบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนการประเมินผล
การดำเนินงานบุคคลโดยมีหลักฐานให้ตรวจสอบได้ การประเมินผลในระดับหน่วยงานย่อยภายใน
โรงเรียน การประเมินผลในรูปแบบของคณะกรรมการ การวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงาน
บุคคล การนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานบุคคล⁴⁶

การบริหารงานบุคคล ตามสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประกอบด้วย
5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการวางแผนกำลังคน
- 2) ด้านการสรรหาบุคคล
- 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร
- 4) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร
- 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร⁴⁷

กล่าวโดยสรุปขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลนั้น เป็นงานหรือภาระหน้าที่ของผู้บริหาร
ที่จะต้องบริหารจัดการงานตามขอบข่าย และต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์
และข้อบังคับที่กฎหมายกำหนด

⁴⁶ สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
, มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562), (ม.ป.ท.:
ม.ป.ป.), 44-48.

⁴⁷ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, **กระบวนการบริหารงานบุคคล**,
(กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 2563), 48-49.

ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย

ข้อมูลทั่วไป



คำอธิบายสัญลักษณ์ : เป็นรูปวงกลมล้อมรอบอักษรย่อ ว.จ. ภายใต้รัศมี มีคางเสื่อรองรับ

ความหมาย : รัศมี หมายถึง ความเจริญรุ่งเรือง เลข 6 หมายถึง ตั้งอยู่ในเขตมณฑลในพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว วงกลมล้อมรอบอักษรย่อ ว.จ. หมายถึง ความขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ และมีวินัย คางเสื่อ หมายถึง ความกล้าหาญเด็ดเดี่ยว

ความหมายโดยรวม : ความขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ มีวินัย และกระทำการด้วยความกล้าหาญเด็ดเดี่ยว ย่อมนำความเจริญรุ่งเรืองให้แก่ตนเองและหมู่คณะ

ปรัชญาของโรงเรียน ปณฺณ นรานิ รตนํ หมายความว่า ปัญญาเป็นรัตนะของนรชน

คำขวัญของโรงเรียน เรียนดี กีฬาเด่น เน้นวินัย ใฝ่คุณธรรม

สีประจำโรงเรียน สีเขียว หมายถึง ความเจริญรุ่งเรือง สีขาว หมายถึง ความจริงใจ ความบริสุทธิ์ สีเหลือง หมายถึง การใกล้ชิดพระพุทธศาสนา จิตใจสงบ

อัตลักษณ์ของโรงเรียน คนดี กีฬาเด่น **วิสัยทัศน์ของโรงเรียน** โรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย มุ่งมั่นจัดการศึกษาสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจของโรงเรียน 1) พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเทียบเคียงมาตรฐานสากล 2) พัฒนาการให้บริการทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ 3) พัฒนาครูและบุคลากรให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ 4) พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาตามข้อกำหนดเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ

เป้าประสงค์ของโรงเรียน 1) ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเทียบเคียงมาตรฐานสากล 2) โรงเรียนให้บริการทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ 3) ครูและบุคลากรมีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ 4) โรงเรียนมีระบบบริหารจัดการศึกษาตามข้อกำหนดเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ

กลยุทธ์ของโรงเรียน 1) ยกระดับคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนสู่มาตรฐานสากลและมีความเป็นพลโลก 2) ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์และมีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 3) ส่งเสริม พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ 4) ยกระดับการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน 5) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน แหล่งเรียนรู้ การส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิการและการบริการอย่างมีคุณภาพ 6) พัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้เกิดการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ

สถานที่ตั้ง

โรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม มีเนื้อที่ 26 ไร่ 3 งาน 58 ตารางวา ชุมชนรอบ ๆ เป็นชุมชนเมือง ซึ่งอยู่ในเขตเทศบาลนครนครปฐม อาชีพส่วนใหญ่ของชาวชุมชนเป็นอาชีพค้าขายที่ตั้ง 445/5 ถนนพิพิธประสาท ตำบลพระปฐมเจดีย์ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม รหัสไปรษณีย์ 73000 โทรศัพท์ 034-241934, 250934 โทรสาร 034-212888

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตารางที่ 2 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	จำนวน(คน)
ผู้บริหาร	5
ข้าราชการครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	11
ข้าราชการครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	14
ข้าราชการครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	21
ข้าราชการครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ	16
ข้าราชการครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	11
ข้าราชการครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	7
ข้าราชการครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ	8
ข้าราชการครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ	5
ข้าราชการครูกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (แนะแนว)	4

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	จำนวน(คน)
พนักงานราชการ	1
ครูอัตราจ้างและเจ้าหน้าที่สำนักงาน	16
ลูกจ้างประจำ	3
เจ้าหน้าที่ทำความสะอาดและยามรักษาการณ์	7
รวม	129

ประวัติโรงเรียน

โรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม พ.ศ.2488 โดยใช้ชื่อว่า โรงเรียนเทศบาล 4 (วัดใหม่ห้วยจรเข้) อาศัยศาลาการเปรียญของวัดใหม่ห้วยจรเข้ เป็นสถานที่เรียน ทำพิธีเปิดโดยนายจรูญ ผาสุกวนิช นายอำเภอเมืองนครปฐม นายพัน มุสิกกุล เป็นศึกษาธิการ อำเภอเมืองนครปฐม มีพระครูอุตรการบดี เจ้าอาวาสวัดใหม่ห้วยจรเข้ เป็นองค์อุปถัมภ์โรงเรียน จัดการสอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยรับโอนนักเรียนจากโรงเรียนเทศบาล 1 (มหินทรศึกษ์วาคาร) โรงเรียนเทศบาล 3 (วัดพระงาม) และโรงเรียนใกล้เคียงมารวมกันทั้งสิ้น 105 คน นักเรียนชาย 61 คน นักเรียนหญิง 44 คน ใน พ.ศ.2496 เปลี่ยนชื่อโรงเรียนเป็น "โรงเรียนวัดใหม่ห้วยจรเข้" อักษรย่อใช้ ท.4 ตามเดิมวันที่ 29 ตุลาคม พ.ศ. 2497 นายเจตน์ ขาวมานิตย์ ย้ายไปดำรงตำแหน่ง ครูใหญ่โรงเรียนพระประโทน นางระเบียบ ชุ่มบุญชู มาดำรงตำแหน่งครูใหญ่ วันที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2503 เปิดชั้นเรียนระดับมัธยมศึกษา 2 ห้องเรียน มีนักเรียน 80 คน วันที่ 27 ตุลาคม พ.ศ. 2508 นางระเบียบ ชุ่มบุญชู ย้ายไปดำรงตำแหน่ง ณ จังหวัดยะลา นางสาวสจิริ สุทัศน์ ณ อยุธยา รักษาการแทนครูใหญ่ วันที่ 24 กรกฎาคม พ.ศ. 2509 นางเยาวรัตน์ คร้ามศรี ย้ายมาดำรงตำแหน่งครูใหญ่ วันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2509 กระทรวงศึกษาธิการ สงวนโรงเรียนนี้ไว้เป็นสถานศึกษาที่ใช้ปรับปรุงทางวิชาการ ขณะนั้นมีการโอนโรงเรียนประถมศึกษาทั่วประเทศไปสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัด โดยนางเยาวรัตน์ คร้ามศรี ย้ายไปดำรงตำแหน่งครูใหญ่ โรงเรียนวัดธรรมศาลา นายประวิทย์ เจริญดี ย้ายมาดำรงตำแหน่งครูใหญ่แทน วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2520 โรงเรียนย้ายสังกัดขึ้นตรงต่อจังหวัด วันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2520 กระทรวงศึกษาธิการ อนุญาตให้โรงเรียนเปิดรับนักเรียนชั้น ม.ศ.1 จำนวน 2 ห้องเรียน ประจำปีการศึกษา 2520 โดยลดนักเรียนชั้น ป.1 และชั้น ป.5 ลงชั้นละ 25เปอร์เซ็นต์ ซึ่งกำหนดเปิดเรียนเดือนมิถุนายน

พ.ศ. 2520 วันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2521 งดรับนักเรียนชั้น ม.1 และ ม.ศ.1 โอนนักเรียนชาย ชั้นม.ศ.2 และ ม.ศ.1 ไปให้กับโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย และให้โรงเรียนนี้จัดการศึกษาระดับ ประถมศึกษาตามเดิม และใช้หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2521 ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ส่วนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 - 6 ให้ใช้หลักสูตรเดิม พ.ศ. 2503 และยุบชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 ตามโครงสร้างหลักสูตรใหม่ และแผนการศึกษาแห่งชาติ ปีการศึกษา 2521 มีครูชาย 22 คน ครูหญิง 25 คน นักเรียนชาย 385 คน นักเรียนหญิง 347 คน นักการภารโรง 5 คน วันที่ 24 เมษายน พ.ศ. 2522 กระทรวงศึกษาธิการ อนุญาตให้เปิดรับนักเรียนชั้น ม.1 จำนวน 4 ห้อง โดยสอนตาม หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 และเปลี่ยนชื่อโรงเรียนเป็น "โรงเรียนวัดห้วยจรเข้ วิทยาคม" รับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา ในปีการศึกษา 2532 โรงเรียนเปิดรับนักเรียนในระดับ มัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นรุ่นแรก จำนวน 2 ห้องเรียน โรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคมได้พัฒนาให้มีความก้าวหน้า ทั้งด้านวิชาการ บุคลากร และอาคารสถานที่ มาเป็นลำดับ ปี พ.ศ. 2547 ชุมชนได้ พิจารณาโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคมเป็น "โรงเรียน 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน" ในปี พ.ศ. 2549 วันที่ 8 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2549 โรงเรียนได้รับการประเมินโดยผ่านเกณฑ์การประเมินเป็นโรงเรียน ต้นแบบ โครงการ "1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน" อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ปัจจุบันมี พระครูสุจิตกิจจานุกูล เจ้าอาวาสวัดห้วยจรเข้องค์ปัจจุบันเป็นผู้อุปถัมภ์โรงเรียนและมี ดร.สุภัทรา สภาพอด้วล ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน⁴⁸

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ภัทรวดี ตรีโอษฐ์ ศึกษาวิจัย เรื่อง สภาพ ปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการ บริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.97) ส่วนปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับน้อย (\bar{X} =2.04) 2) สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างาน บริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวม

⁴⁸ โรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม, "คู่มือนักเรียนและผู้ปกครองโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม ปีการศึกษา 2566," 1-5.

ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัญหาพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการบรรจุและการ แต่งตั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัญหา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำแนกประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัญหา พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5) แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ที่นำเสนอเพื่อการพัฒนา มี 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านวินัย และการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ⁴⁹

เตือนใจ คล้ายแก้ว ศึกษาวิจัย เรื่องแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ผลวิจัยพบว่า สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคคล ต่ำสุด ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล⁵⁰

⁴⁹ ภัทรวดี ตรีโอษฐ์, "สภาพ ปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21" (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2559).

⁵⁰ เตือนใจ คล้ายแก้ว, "แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41" (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2559).

นิภาดา พรหมเมือง ศึกษาวิจัย เรื่องสภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพของการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพ และปัญหาของการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาของการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวม และรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน 4) ผลการเปรียบเทียบสภาพของการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัญหาของการบริหารงานบุคคล พบว่าโดยรวม และรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) แนวทางที่เหมาะสม ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ที่มีสภาพต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม และมีปัญหาสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง⁵¹

อำนาจ ชื่นบาน ศึกษาวิจัย เรื่องการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติ

⁵¹ นิภาดา พรหมเมือง, "สภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23" (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2560).

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล และด้านการบริหารงานบุคคล⁵²

ทะนงศักดิ์ เผือกคล้าย ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน⁵³

โกสินทร์ พูลสวัสดิ์ ศึกษาวิจัย เรื่องสภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 - 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการออกจากราชการ และ ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับ สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 - 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาและขนาดโรงเรียน ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพ ปัญหา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

⁵² อำนาจ ชื่นบาน, "การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี" (การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2564).

⁵³ ทะนงศักดิ์ เผือกคล้าย, "ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร," วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 18, 82 (กรกฎาคม - กันยายน 2564): 106-110.

โรงเรียนกลุ่ม 1 - 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05⁵⁴

ศรัญญา แสงสว่าง ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอยู่ในระดับการดำเนินงาน สูงสุดอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.26) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (\bar{X} = 4.22) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการออกจากราชการมีระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.72) 2. แนวทางการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารมีแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ 1). การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง, การกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากเดิมไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2). การสร้างวินัยและการรักษา วินัย การสังเกต ดูแล เอาใจใส่, ป้องกันตรวจสอบมิให้บุคลากรกระทำผิดวินัย 3). การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารจัด ตารางสอนให้ครูมีชั่วโมงสอนเฉลี่ยรายวิชาอย่างเหมาะสม 4). การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน ผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากรอย่างพอเพียง และ 5). การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนกรณีทำความผิดวินัยร้ายแรง⁵⁵

นวพัชญ์ ฉีดจันทร์ ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงาน

⁵⁴ โกสินทร์ พูลสวัสดิ์, "ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1-2 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1," *Journal of Roi Kaensarn Academi* 6, 5 (พฤษภาคม 2564): 29-41.

⁵⁵ ศรัญญา แสงสว่าง, "แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร," *Journal of Roi Kaensarn Academi* 6, 12 (ธันวาคม 2564): 152.

บุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ทั้งโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลง คือ ด้านการคัดเลือก และด้านสิ่งตอบแทน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลง คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ทั้งโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01⁵⁶

นราดล ยตะโคตร ศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1.องค์ประกอบปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านงบประมาณ 4) ด้านบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร 5) ด้านการพัฒนาบุคลากร และ 6) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2.ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3.ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4.ปัจจัยทางการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5.ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X1) ด้านการพัฒนาบุคลากร (X5) ด้านงบประมาณ (X3) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X6) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X4) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X2) มีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละเท่ากับ 69 6.แนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน มีจำนวน 6 ด้าน

⁵⁶ นวพัชญ์ ฉิดจันทร์, "การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8," วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร 5, 1 (มกราคม-มีนาคม 2565): 133-146.

คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านงบประมาณ ด้านบรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์กร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม⁵⁷

ปวริศา แซ่น้ำ ศึกษาวิจัย เรื่องการบริหารงานบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานวิชาการ โรงเรียนในเครือสารสาสน์เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลโรงเรียน สารสาสน์เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($X = 3.68$) 2) ประสิทธิภาพงานวิชาการ โรงเรียนสารสาสน์เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($X = 4.38$) 3) ผลการทดสอบ สมมติฐาน พบว่าด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและด้านการสรรหาบุคลากรส่งผลต่อ ประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนสารสาสน์เขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01⁵⁸

งานวิจัยต่างประเทศ

อจา โอโกเร่ ยู (Aja-Okorie U) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของครูในฐานะ ผู้กำหนดขีดความสามารถในการผลิตของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐเดลต้า ประเทศไนจีเรีย โดยการศึกษาที่ต้องการค้นหาปัจจัยสนับสนุนการจัดการบุคคลของครูที่มีต่อประสิทธิภาพของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายรัฐ Delta มีวัตถุประสงค์หลักในการศึกษา ได้แก่ เพื่อหากรอบ การดำเนินงานในการบริหารจัดการบุคลากรของครูและเพื่อหากกลยุทธ์ การจัดการที่สามารถ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมใน รัฐเดลต้า ประเทศไนจีเรีย เป็นการวิจัย แบบสหสัมพันธ์ สถิติที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ mean Pearson Product Moment Correlation (PPMC) กลุ่มตัวอย่างเป็น ครู 204 คน จากโรงเรียน มัธยมศึกษาตอนปลาย 32 โรงเรียน ได้จากการ สุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) แบบเป็นสัดส่วน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรต้น ได้แก่ การบริหารงานบุคคลของครู และกลยุทธ์การจัดการมีผลต่อประสิทธิผลของครูอย่างมีนัยสำคัญ

⁵⁷ นราตล ยตะโคตร, "ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม" (วิทยานิพนธ์ ครุศา สตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2565).

⁵⁸ ปวริศา แซ่น้ำ, "การบริหารงานบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนในเครือ สารสาสน์เขตกรุงเทพมหานคร" วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ 8, 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2565): 140.

นอกจากนี้ยังค้นพบว่า การจัดการจะให้แรงจูงใจที่ส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย⁵⁹

จানা มารี ซาฟรานโควา (Jana Marie Šafránková) ศึกษาวิจัย เรื่องความรับผิดชอบและความสามารถในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเซ็ก ผลการวิจัยพบว่า ความรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนของสาธารณรัฐเช็กไม่ได้เป็นของอาจารย์ใหญ่เท่านั้น แต่ยังเป็นของผู้จัดการคนอื่น ๆ ในโรงเรียนด้วย เช่น รองอาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่ หัวหน้าสโมสรโรงเรียน หัวหน้าโรงเรียน โรงอาหาร ที่ปรึกษาด้านการศึกษา นักจิตวิทยาโรงเรียน เภรณูญิก หรือผู้ดูแลโรงเรียน ใครก็ตามที่มีอิทธิพลและชี้นำผู้อื่นในองค์กรควรมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการบริหารงานบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกพนักงาน การประเมิน ค่าตอบแทน หรือการฝึกอบรม ความสำคัญที่สำคัญของอาจารย์ใหญ่และผู้จัดการอื่น ๆ ในด้านบุคลากรและการจัดการโรงเรียน ได้แก่ ความสามารถในการจัดการ (ความสามารถในการจัดการผู้อื่น) ความสามารถส่วนบุคคล (ความสามารถในการจัดการตัวเอง) หรือความสามารถทางวิชาชีพ (ความสามารถในการจัดการโรงเรียน)⁶⁰

ไซดี ลักกีและอึเคชุกวู (Chidi, N., Lucky, A. J., Ikechukwu, O. H.) ศึกษาวิจัย เรื่องแนวปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลที่นำมาใช้โดยอาจารย์ใหญ่ในการบริหารโรงเรียนมัธยมในเขตการศึกษาอักคา รัฐอานัมบราประเทศไนจีเรีย การศึกษานี้เป็นการตรวจสอบแนวปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลที่นำมาใช้โดยผู้บริหารระดับสูงในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษาอักคา รัฐอานัมบรา ประเทศไนจีเรีย ประชากรของการศึกษาประกอบด้วยผู้ตอบแบบสอบถาม 1,642 คน โดยมีอาจารย์ใหญ่ 61 คนและครู 1,518 คน ใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างจากผู้ตอบแบบสอบถาม 485 คน แบ่งเป็น 30 คน ครูใหญ่และครู 455 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและสัมภาษณ์ โดยผลการวิจัยพบว่าการทดสอบสมมติฐานจาก

⁵⁹ Aja-Okorie U, "Teachers Personnel Management as Determinant Of Teachers Productivity in Secondary Schools in DELTA STATE, NIGERIA," **British Journal of Education** 4, 8 (August 2016): 13-23.

⁶⁰ Jana Marie Šafránková, "Responsibilities and competencies in personnel management at Czech schools " **Oeconomia copernicana** 9, 3 (September 2018): 529-534.

คำถามสองข้อที่ระดับนัยสำคัญ.05 และมีการนำแนวปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลโดยครูใหญ่ในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษาอัครา รัฐอานัมบราประเทศไนจีเรีย ประกอบด้วย การสร้างแรงจูงใจของครู การส่งเสริมการสร้างทีมเพื่อให้ส่งเสริมความสามัคคีในโรงเรียน ดูแลกิจกรรมของครู ฝึกวินัยครูประพฤติตัวไม่เหมาะสม มอบหมายหน้าที่ให้ครู มอบหมายสอนบริการให้คำปรึกษาแก่ครู การส่งเสริมและประเมินผลการปฏิบัติงานของครู⁶¹

หยวนหยวน เชี่ยว และคณะ (Yuanyuan Xia et. al) ศึกษาวิจัย เรื่อง วิวัฒนาการนโยบายการบริหารงานบุคคลในสถาบันการศึกษาของจีน: การวิเคราะห์ห่วงโซ่นโยบายที่ครอบคลุม ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ทางสถิติระบุถึงปัญหาในการดำเนินนโยบาย รวมถึงระบบคุณวุฒิครูที่บังคับใช้อย่างหละหลวม การพัฒนาวิชาชีพครูไม่เพียงพอ นโยบายการฝึกอบรมที่ดำเนินการไม่ดี เงินเดือนและสวัสดิการที่ไม่น่าดึงดูด และระบบการประเมินที่ไม่พึงประสงค์ เช่น ผู้ตอบแบบสำรวจร้อยละ 5.89 ยังคงต้องการใบรับรองคุณวุฒิการสอน มีเพียง 1.1% ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งอาวุโส ผู้ตอบแบบสอบถาม 2.76% ยังคงได้รับค่าจ้างน้อยกว่ามาตรฐานขั้นต่ำ⁶²

สรุป

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล พบว่าการบริหารงานบุคคลเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการบริหาร เพราะการมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพในโรงเรียนจะช่วยขับเคลื่อนเป้าหมายพันธกิจของโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ หากผู้บริหารเข้าใจและใส่ใจในกระบวนการบริหารงานบุคคล ย่อมส่งผลให้บุคลากรของโรงเรียนมีคุณภาพ สร้างความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรได้เป็นอย่างดี ไม่เกิดความขัดแย้ง และยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถส่งผลให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับในสังคม ซึ่งในการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคล

⁶¹ N. Chidi, Lucky, A. J., Ikechukwu, O. H., "Personnel Management Practices adopted by Principals in Administration of Secondary Schools in Awka Education Zone, Anambra State, Nigeria," **Educational Process International Journal** 8 , 1 (2019): 32.

⁶² Yuanyuan Xia et. Al, "Policy evolution of personnel management in Chinese educational institutions: A comprehensive policy CIRCLE analysis" **Problems and Perspectives in Management**, 20, 4 (2022): 544.

ของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดขอบข่ายงานบุคคลตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน โรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง 2562) โดยสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย 3 ภารกิจ คือ 1) การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ 2) การบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ และ 3) การประเมินผลการดำเนินงานบุคคล



บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้ วิทยาคม 2) แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้ วิทยาคม โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้ข้าราชการครู ของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคมเป็นประชากรในการวิจัยและเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) เพื่อให้การวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบ และตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้ กำหนดรายละเอียดของขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินวิจัยครั้งนี้ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้กำหนด รายละเอียดขั้นตอนของการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย การจัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นการศึกษาค้นคว้า สติ สติ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ตำราต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ ตลอดจนงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ นำผลที่ได้จากการศึกษามาจัดทำโครงร่างงานวิจัย แก้ไข ข้อบกพร่อง ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา นำเสนอภาควิชาเพื่อขออนุมัติโครงการวิจัย จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานตามโครงการวิจัย เป็นการนำแบบสอบถาม 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) สอบถามระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน วัดห้วยจรเข้วิทยาคมในแต่ละด้านตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) ใช้ในการไปเก็บข้อมูลจากหน่วยวิเคราะห์ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่จะตอบคำถาม จากแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผล การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม ฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถาม ปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการ ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม และทำการวิเคราะห์ เนื้อหา (content analysis) เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคล

ของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม และจัดทำข้อมูลบทที่ 4 และบทที่ 5 เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และสอบตามวันและเวลาที่กำหนด

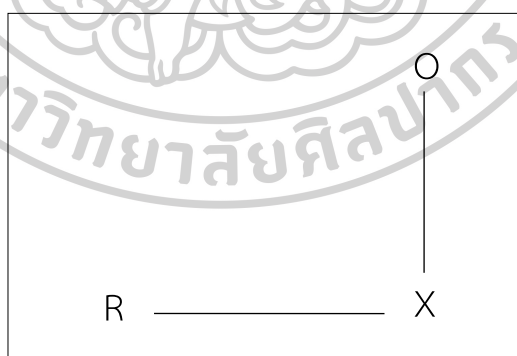
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นการจัดทำร่างรายงานผลการวิจัยนำเสนอต่อ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อขอคำแนะนำตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วจัดทำรายงานวิจัยการค้นคว้าอิสระฉบับสมบูรณ์เสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร รวมทั้งการเผยแพร่งานวิจัย เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ระเบียบวิธีการวิจัย

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

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ลักษณะกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาวะการณ์ไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental case study design) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (Diagram) ได้ดังต่อไปนี้



เมื่อ R หมายถึง กลุ่มตัวอย่าง

X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา

O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและข้าราชการครู โรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาตามจำนวนทั้งสิ้น 101 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 5 คน และข้าราชการครูจำนวน 96 คน (ไม่นับรวมผู้วิจัย)

กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีจับคู่แบบกลุ่ม (Group matching) ในอัตราส่วน 1:1 โดยกำหนดจากกลุ่มที่มีประชากรน้อยสุดเป็นหลัก ได้จำนวนตัวอย่างกลุ่มละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน โดยการเลือกตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่ายในแต่ละกลุ่ม ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

บุคคลากรในโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยา	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
ผู้บริหาร	5	3
กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	11	3
กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	14	3
กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	21	3
กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ	16	3
กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	11	3
กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	7	3
กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ	7	3
กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ	5	3
กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (แนะแนว)	4	3
รวม	101	30

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และ 5) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

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

2.1 การบริหารงานบุคคล

2.1.1 การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง การวิเคราะห์ให้อัตรากำลังครู และบุคลากรทางการศึกษา การจัดทำแผนอัตรากำลัง การกำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง การประสานงานขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการประเมินผล การดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง

2.1.2 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง แผนพัฒนาบุคลากร การปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเป็นพหุแนวทาง การนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนามาขยายผลในโรงเรียน การประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร และการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2.1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง การประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร เครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง การวิเคราะห์ผลประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร และการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร

2.1.4 การบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ หมายถึง การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร และจัดทำแผนการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจบุคลากร การปฏิบัติกิจกรรมบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจบุคลากรเป็นพหุแนวทาง การประเมินผลการจัดกิจกรรม การรายงานผลการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจบุคลากรต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนากิจกรรมการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจบุคลากร

2.2 การบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

2.2.1 การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การแต่งตั้งผู้รับผิดชอบการทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ทะเบียนประวัติถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน การเก็บรักษาทะเบียนประวัติอย่างปลอดภัยและสะดวกแก่การค้นหา การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการดำเนินการ

2.2.2 การจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ หมายถึง การรวบรวมหลักฐานการปฏิบัติราชการของบุคลากร เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยเฉพาะ การรวบรวมหลักฐานไว้เป็นระเบียบเรียบร้อยและเป็นปัจจุบัน การทำสถิติข้อมูลสารสนเทศและนำไปใช้ประโยชน์ การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการดำเนินงาน

2.3 การประเมินผลการดำเนินงานบุคคล หมายถึง การวางแผนการประเมินผล การดำเนินงานบุคคลโดยมีหลักฐานให้ตรวจสอบได้ การประเมินผลในระดับหน่วยงานย่อยภายในโรงเรียน การประเมินผลในรูปแบบของคณะกรรมการ การวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานบุคคล การนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานบุคคล⁶³

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้มี 2 ฉบับ คือ

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้แบบประเมินตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย พ.ศ. 2560 (ปรับปรุงพ.ศ. 2562) มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดค่าตอบไว้ (forced choice)

⁶³ สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน , มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562), (ม.ป.ท.: ม.ป.ป.), 44-48.

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้ วิทยาคม โดยมีเกณฑ์ในการตอบว่ามีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับใด (Rubrics scale) ตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้ วิทยาคม โดยมีคำถามปลายเปิดถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้ วิทยาคม ในแต่ละด้านตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) ประกอบไปด้วย 1) การบริหารงานบุคคล 2) การบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา 3) การประเมินผลการดำเนินงานบุคคล

การตอบแบบสอบถามในตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นคำถามชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's rating scales)⁶⁴ โดยกำหนดค่าระดับคะแนนของแต่ละช่วง น้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง	การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน
ระดับ 2 หมายถึง	การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อย ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน
ระดับ 3 หมายถึง	การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน
ระดับ 4 หมายถึง	การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน
ระดับ 5 หมายถึง	การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน

⁶⁴ Rensis Likert, *The Human Organization*, (New York: McGraw - Hill, 1961),

วัดห้วยจรเข้วิทยาคมในตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่า 3.50 และเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ในตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำกว่า 3.50

การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือเพื่อนำไปศึกษาวิจัยในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ผู้วิจัยปรับใช้แบบประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาระงานด้านที่ 4 งานบุคคล ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2560 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2562) โดยผ่านการพิจารณาของอาจารย์ที่ปรึกษา และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

2. แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) แล้ว ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาสร้างเป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อสอบถามแนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม ในตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่า 3.50 และเสนอแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ในตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำกว่า 3.50 โดยผ่านการพิจารณาของอาจารย์ที่ปรึกษา และให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มบริหารงานบุคคล หัวหน้างานบุคคล หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเครื่องมือ 2 ฉบับ คือ 1) แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) โดยการสอบถามข้าราชการครูในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 3 คน ข้าราชการครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ และกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (แนะแนว) กลุ่มละ 3 คน 2) แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่ม

บริหารงานบุคคล หัวหน้างานบุคคล หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาาคม เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและข้าราชการครู

2. ผู้วิจัยนำหนังสือที่ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ออกให้ส่งไปยังโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาาคม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากเครื่องมือฉบับที่ 1

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ
2. ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนของข้อคำถามในแบบทดสอบแต่ละฉบับ
3. นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามไปคำนวณหาค่าทางสถิติ เพื่อทำการวิเคราะห์

ข้อมูลโดยการใช่โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูลจากเครื่องมือฉบับที่ 2

นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามปลายเปิดมาวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาาคม

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาาคม ใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาาคม ใช้ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (standard deviation: S.D.) โดยนำค่ามัชฌิมเลขคณิตที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยตามแนวคิดของเบสท์ (Best)⁶⁵ ดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 ถึง 1.49 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
วัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 ถึง 2.49 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
วัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 ถึง 3.49 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
วัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 ถึง 4.49 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
วัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 ถึง 5.00 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
วัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมากที่สุด

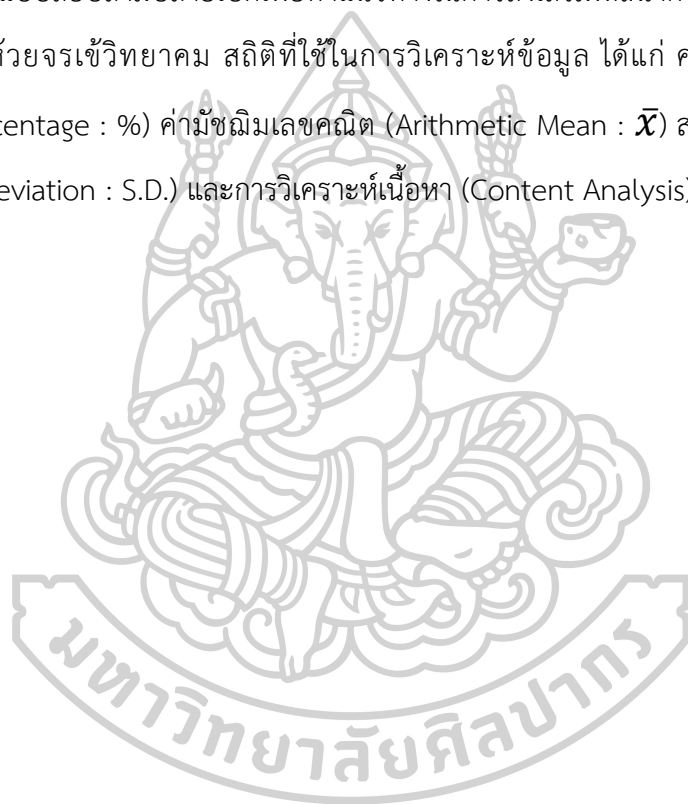
3. การวิเคราะห์แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากการตอบแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย

สรุป

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง การบริหารบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย 2) แนวทางในการส่งเสริมพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย โดยการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) กลุ่มตัวอย่าง คือผู้บริหารและข้าราชการครูของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 แบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดค่าตอบไว้ (forced choice) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ

⁶⁵ John W. Best and James V. Kahn, **Research in Education**, 10th ed (Massachusetts: Pearson Education Inc, 2006), 310.

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) ประกอบไปด้วย 1) การบริหารงานบุคคล 2) การบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา 3) การประเมินผลการดำเนินงานบุคคล โดยมีเกณฑ์ในการตอบว่ามีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับใด (Rubrics scale) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม ในแต่ละด้านตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) ฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency : f) ร้อยละ (Percentage : %) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean : \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)



บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ทราบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารและข้าราชการครูของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม จำนวน 30 คน เป็นหน่วยการวิเคราะห์ (Unit of analysis) และ 2. ทราบแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน คือ ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลและกิจการนักเรียน 1 คน หัวหน้างานบุคคล 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 1 คน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 1 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้จำนวน 30 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม โดยมีเกณฑ์ (Rubrics scale) ในการตอบ

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการ 2 คน และข้าราชการครู 27 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน จากโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1	เพศ		
	- ชาย	12	40.00
	- หญิง	18	60.00
	รวม	30	100
2	อายุ		
	- 21 - 30 ปี	5	16.67
	- 31 - 40 ปี	19	63.33
	- 41 - 50 ปี	5	16.67
	- 51 ปีขึ้นไป	1	3.33
	รวม	30	100
3	ระดับการศึกษา		
	- ปริญญาตรี	22	73.34
	- ปริญญาโท	7	23.33
	- ปริญญาเอก	1	3.33
	รวม	30	100
4	ตำแหน่งหน้าที่		
	- ผู้อำนวยการโรงเรียน	1	3.33
	- รองผู้อำนวยการโรงเรียน	2	6.67
	- ข้าราชการครู	27	90.00
	รวม	30	100
5	ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
	- น้อยกว่า 10 ปี	23	76.67
	- 10 - 20 ปี	5	16.67
	- 20 - 30 ปี	2	6.66
	- มากกว่า 30 ปี	0	0
	รวม	30	100

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 30 คน ผู้ตอบเป็นเพศหญิง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 เป็นเพศชาย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 มีอายุ 31 – 40 ปี มากที่สุดจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 63.33 รองลงมาคือมีอายุ 21-30 ปี และ 41 – 50 ปี ซึ่งมีค่าเท่ากัน จำนวน 5 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 16.67 และน้อยที่สุดคือมีอายุ 51 ปีขึ้นไปจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 73.33 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 และน้อยที่สุดคือระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 ตำแหน่งหน้าที่เป็นข้าราชการครูมากที่สุด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 90.00 รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 และน้อยที่สุดคือผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมากที่สุดอยู่ในช่วงน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 76.67 รองลงมาคือ 10 - 20 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และน้อยที่สุดคือ 20 - 30 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน วัดห้วยจรเข้วิทยาคม

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม โดยมีเกณฑ์ (Rubrics scale) ในการตอบว่ามีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับใด ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) พบว่าการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคมมีการปฏิบัติงานตามระดับคุณภาพ ดังปรากฏในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การให้ระดับคุณภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม

(n = 30)

รายการ		การให้ระดับ คุณภาพ	ความถี่	ร้อยละ
1. การบริหารงานบุคคล				
1.1 การวางแผนอัตรากำลัง				
ระดับ คุณภาพ 1	มีการวิเคราะห์อัตรากำลังครูและบุคลากร ทางการศึกษา	1	0	0.00
ระดับ คุณภาพ 2	ได้ระดับคุณภาพ 1 และมีการจัดทำแผน อัตรากำลัง	2	1	3.33

รายการ		การให้ระดับ คุณภาพ	ความถี่	ร้อยละ
ระดับ คุณภาพ 3	ได้ระดับคุณภาพ 2 และมีการกำหนดวิธีการ แก้ปัญหาที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง	3	1	3.33
ระดับ คุณภาพ 4	ได้ระดับคุณภาพ 3 และมีการประสาน งานขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4	12	40.00
ระดับ คุณภาพ 5	ได้ระดับคุณภาพ 4 และมีการประเมิน ผลการดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง	5	16	53.33
1.2 การพัฒนาบุคลากร				
ระดับ คุณภาพ 1	มีแผนพัฒนาบุคลากร	1	0	0.00
ระดับ คุณภาพ 2	ได้ระดับคุณภาพ 1 และมีการปฏิบัติกิจกรรม พัฒนาบุคลากรเป็นพหุแนวทาง	2	1	3.33
ระดับ คุณภาพ 3	ได้ระดับคุณภาพ 2 และมีการนำความรู้ ที่ได้จากการพัฒนาขยายผลในโรงเรียน	3	0	0.00
ระดับ คุณภาพ 4	ได้ระดับคุณภาพ 3 และมีการประเมินผล การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร	4	14	46.67
ระดับ คุณภาพ 5	ได้ระดับคุณภาพ 4 และมีการนำผล การประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา บุคลากรอย่างต่อเนื่อง	5	15	50.00
1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร				
ระดับ คุณภาพ 1	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	1	0	0.00
ระดับ คุณภาพ 2	ได้ระดับคุณภาพ 1 และมีเครื่องมือ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	2	0	0.00
ระดับ คุณภาพ 3	ได้ระดับคุณภาพ 2 และมีการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างน้อย ภาคเรียนละ 1 ครั้ง	3	2	6.67
ระดับ คุณภาพ 4	ได้ระดับคุณภาพ 3 และมีการวิเคราะห์ผล ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	4	13	43.33

รายการ		การให้ระดับ คุณภาพ	ความถี่	ร้อยละ
ระดับ คุณภาพ 5	ได้ระดับคุณภาพ 4 และมีการนำผล การวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร	5	15	50.00
1.4 การบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ				
ระดับ คุณภาพ 1	มีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร และจัดทำแผนการบำรุงขวัญ ส่งเสริม กำลังใจบุคลากร	1	0	0.00
ระดับ คุณภาพ 2	ได้ระดับคุณภาพ 1 และมีการปฏิบัติ กิจกรรมการบำรุงขวัญฯ เป็นพหุแนวทาง	2	0	0.00
ระดับ คุณภาพ 3	ได้ระดับคุณภาพ 2 และมีการประเมินผล การจัดกิจกรรม	3	5	16.67
ระดับ คุณภาพ 4	ได้ระดับคุณภาพ 3 และมีการรายงานผล การบำรุงขวัญฯ ต่อผู้เกี่ยวข้อง	4	14	46.67
ระดับ คุณภาพ 5	ได้ระดับคุณภาพ 4 และมีการนำผล การประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา กิจกรรมการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ	5	11	36.67
2. การบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา				
2.1 การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา				
ระดับ คุณภาพ 1	มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบการทำทะเบียน ประวัติข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา	1	0	0.00
ระดับ คุณภาพ 2	ได้ระดับคุณภาพ 1 และมีการทำทะเบียน ประวัติข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	2	0	0.00
ระดับ คุณภาพ 3	ได้ระดับคุณภาพ 2 และมีทะเบียนประวัติ ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	3	2	6.67
ระดับ คุณภาพ 4	ได้ระดับคุณภาพ 3 และมีการเก็บรักษา ทะเบียนประวัติอย่างปลอดภัยและสะดวก แก่การค้นหา	4	15	50.00

รายการ		การให้ระดับ คุณภาพ	ความถี่	ร้อยละ
ระดับ คุณภาพ 5	ได้ระดับคุณภาพ 4 และมีการนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการดำเนินการ	5	13	43.33
2.2 การจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ				
ระดับ คุณภาพ 1	มีการรวบรวมหลักฐานการปฏิบัติราชการ ของบุคลากร	1	0	0.00
ระดับ คุณภาพ 2	ได้ระดับคุณภาพ 1 และมีเจ้าหน้าที่ รับผิดชอบโดยเฉพาะ	2	0	0.00
ระดับ คุณภาพ 3	ได้ระดับคุณภาพ 2 และมีการรวบรวม หลักฐานไว้เป็นระเบียบเรียบร้อย และเป็นปัจจุบัน	3	2	6.67
ระดับ คุณภาพ 4	ได้ระดับคุณภาพ 3 และมีการทำสถิติข้อมูล สารสนเทศและนำไปใช้ประโยชน์	4	16	53.33
ระดับ คุณภาพ 5	ได้ระดับคุณภาพ 4 และมีการนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการดำเนินการ	5	12	40.00
3. การประเมินผลการดำเนินงานบุคคล				
ระดับ คุณภาพ 1	มีการวางแผนการประเมินผลการดำเนินงาน บุคคลโดยมีหลักฐานให้ตรวจสอบได้	1	0	0.00
ระดับ คุณภาพ 2	ได้ระดับคุณภาพ 1 และมีการประเมินผล ในระดับหน่วยงานย่อยภายในโรงเรียน	2	0	0.00
ระดับ คุณภาพ 3	ได้ระดับคุณภาพ 2 และมีการประเมินผล ในรูปแบบของคณะกรรมการ	3	1	3.33
ระดับ คุณภาพ 4	ได้ระดับคุณภาพ 3 และมีการวิเคราะห์ผล การประเมินการดำเนินงานบุคคล	4	17	56.67
ระดับ คุณภาพ 5	ได้ระดับคุณภาพ 4 และมีการนำผล การวิเคราะห์ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา การดำเนินงานบุคคล	5	12	40.00

จากตารางที่ 5 เป็นการนำเสนอข้อมูลจากแบบสอบถามข้อมูลระดับคุณภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม โดยมีเกณฑ์ (Rubrics scale) พบว่าระดับคุณภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม โดยภาพรวม อยู่ในระดับคุณภาพ 5 และเมื่อพิจารณารายด้านในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม พบว่าภารกิจที่ 1 การบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีค่าความถี่สูงสุดอยู่ในระดับคุณภาพ 5 (ร้อยละ 53.33) ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าความถี่สูงสุดอยู่ในระดับคุณภาพ 5 (ร้อยละ 50.00) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีค่าความถี่สูงสุดอยู่ในระดับคุณภาพ 5 (ร้อยละ 50.00) ด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ มีค่าความถี่สูงสุดอยู่ในระดับคุณภาพ 4 (ร้อยละ 46.67) ภารกิจที่ 2 การบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาด้านการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีค่าความถี่สูงสุดอยู่ในระดับคุณภาพ 4 (ร้อยละ 50.00) ด้านการจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการมีค่าความถี่สูงสุดอยู่ในระดับคุณภาพ 4 (ร้อยละ 53.33) และภารกิจที่ 3 การประเมินผลการดำเนินงานบุคคลมีค่าความถี่สูงสุดอยู่ในระดับคุณภาพ 4 (ร้อยละ 56.67)

2.2 เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ในข้อที่ 2.1 แล้ว เพื่อประสงค์ที่จะทราบความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เกี่ยวกับเกณฑ์การตอบ Rubrics รายข้อ ผู้วิจัยจึงสอบถามและวิเคราะห์ผลเป็นรายข้อ ได้รายละเอียดดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม เมื่อจำแนกตามความคิดของแต่ละกลุ่มโดยภาพรวม

(n = 30)

การบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม	ระดับการบริหารงานบุคคล		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. การบริหารงานบุคคล	4.18	0.54	มาก
2. การบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	4.24	0.45	มาก
3. การประเมินผลการดำเนินงานบุคคล	4.35	0.59	มาก
รวม	4.22	0.49	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.59) ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.45) และด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ หากเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลโดยภาพรวมแล้ว เท่ากับ 0.49 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม ด้านการบริหารงานบุคคล

(n = 30)

ด้านการบริหารงานบุคคล	ระดับการบริหารงานบุคคล		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การวางแผนอัตรากำลัง			
1.1 มีการวิเคราะห์อัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.50	0.78	มากที่สุด
1.2 มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง	4.50	0.86	มากที่สุด
1.3 มีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง	4.13	0.86	มาก
1.4 มีการประสานงานขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.20	0.71	มาก
1.5 มีการประเมินผลการดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง	4.13	0.82	มาก
รวม	4.29	0.64	มาก
2. การพัฒนาบุคลากร			
2.1 มีแผนพัฒนาบุคลากร	4.33	0.80	มาก
2.2 มีการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเป็นพหุแนวทาง	4.10	0.66	มาก
2.3 มีการนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาขยายผลในโรงเรียน	3.40	0.50	ปานกลาง

ด้านการบริหารงานบุคคล	ระดับการบริหารงานบุคคล		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
2.4 มีการประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร	4.23	0.77	มาก
2.5 มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.17	0.79	มาก
รวม	4.05	0.53	มาก
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร			
3.1 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.57	0.63	มากที่สุด
3.2 มีเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.50	0.73	มากที่สุด
3.3 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง	4.57	0.68	มากที่สุด
3.4 มีการวิเคราะห์ผลประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.43	0.77	มาก
3.5 มีการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร	4.20	0.76	มาก
รวม	4.45	0.61	มาก
4. การบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ			
4.1 มีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร และจัดทำแผนการบำรุงขวัญ ส่งเสริม กำลังใจบุคลากร	3.83	0.95	มาก
4.2 มีการปฏิบัติกิจกรรมบำรุงขวัญฯ เป็นพหุแนวทาง	4.00	0.87	มาก
4.3 มีการประเมินผลการจัดกิจกรรม	4.23	0.94	มาก
4.4 มีการรายงานผลการบำรุงขวัญฯ ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง	3.47	0.63	ปานกลาง
4.5 มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา กิจกรรมการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจบุคลากร	4.07	0.87	มาก
รวม	3.92	0.69	มาก
รวมด้านการบริหารงานบุคคล	4.18	0.54	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.18, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ของบุคลากร (\bar{X} = 4.45, S.D. = 0.61) การวางแผนอัตรากำลัง (\bar{X} = 4.29, S.D. = 0.64) การพัฒนาบุคลากร (\bar{X} = 4.05, S.D. = 0.53) และการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ (\bar{X} = 3.92, S.D. = 0.69) ตามลำดับ หากเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลโดยภาพรวมแล้ว เท่ากับ 0.54 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

(n = 30)

ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	ระดับการบริหารงานบุคคล		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา			
1.1 มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบการทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	4.70	0.53	มากที่สุด
1.2 มีการทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	4.57	0.57	มากที่สุด
1.3 มีทะเบียนประวัติถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	4.43	0.63	มาก
1.4 มีการเก็บรักษาทะเบียนประวัติอย่างปลอดภัย และสะดวกแก่การค้นหา	4.40	0.72	มาก
1.5 มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการดำเนินการ	3.47	0.57	ปานกลาง
รวม	4.31	0.46	มาก
2. การจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ			
2.1 มีการรวบรวมหลักฐานการปฏิบัติราชการของบุคลากร	4.37	0.67	มาก
2.2 มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยเฉพาะ	4.33	0.71	มาก
2.3 มีการรวบรวมหลักฐานไว้เป็นระเบียบเรียบร้อยและเป็นปัจจุบัน	4.43	0.68	มาก
2.4 มีการทำสถิติข้อมูลสารสนเทศและนำไปใช้ประโยชน์	4.23	0.63	มาก
2.5 มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการดำเนินงาน	3.43	0.57	ปานกลาง
รวม	4.16	0.51	มาก
รวมด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	4.24	0.45	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.24, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.46) และการจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ (\bar{X} = 4.16, S.D. = 0.51) ตามลำดับ หากเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลโดยภาพรวมแล้ว เท่ากับ 0.45 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล

(n = 30)

ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล	ระดับการบริหารงานบุคคล		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.1 มีการวางแผนการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล โดยมีหลักฐานให้ตรวจสอบได้	4.47	0.63	มาก
1.2 มีการประเมินผลในระดับหน่วยงานย่อยภายในโรงเรียน	4.27	0.64	มาก
1.3 มีการประเมินผลในรูปแบบของคณะกรรมการ	4.43	0.73	มาก
1.4 มีการวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานบุคคล	4.33	0.66	มาก
1.5 มีการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานบุคคล	4.23	0.68	มาก
รวม	4.35	0.59	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคลอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.35, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า การประเมินผลการดำเนินงานบุคคล อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ มีการวางแผนการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล โดยมีหลักฐานให้ตรวจสอบได้

(\bar{X} = 4.47, S.D. = 0.63) มีการประเมินผลในรูปแบบของคณะกรรมการ (\bar{X} = 4.43, S.D. = 0.73) มีการวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานบุคคล (\bar{X} = 4.33, S.D. = 0.66) มีการประเมินผลในระดับหน่วยงานย่อยภายในโรงเรียน (\bar{X} = 4.27, S.D. = 0.64) และมีการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานบุคคล (\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.68) ตามลำดับ หากเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลโดยภาพรวมแล้ว เท่ากับ 0.59 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย

จากการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย ทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารงานบุคคล 2) ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 3) ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล ผู้วิจัยจึงสร้างแบบสอบถามแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย ปรากฏผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 10 สรุปแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย จำแนกตามตัวแปร

ตัวแปร	การส่งเสริม (ข้อ)	การพัฒนา (ข้อ)
1. การบริหารงานบุคคล		
1.1 การวางแผนอัตรากำลัง	5	-
1.2 การพัฒนาบุคลากร	4	1
1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	5	-
1.4 การบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ	4	1
2. การบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา		
2.1 การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	4	1
2.2 การจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ	4	1
3. การประเมินผลการดำเนินงานบุคคล	5	-
รวม	31	4

จากตารางที่ 10 พบว่า ตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่า 3.50 นำมาสร้างแบบสอบถาม
แนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย มีจำนวน 31 ข้อ
และตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำกว่า 3.50 นำมาสร้างแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาการ
บริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย มีจำนวน 4 ข้อ

1. แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย
ด้านการบริหารงานบุคคล

1.1 แนวทางการส่งเสริมการวางแผนอัตรากำลัง สำหรับตัวแปรซึ่งมีค่ามัชฌิมเลข
คณิตสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 3.50 มีแนวทางในการส่งเสริม ที่สอดคล้องกับตารางที่ 10
ตารางสรุปแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย
จำแนกตามตัวแปร ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 11 แนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย
ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

ข้อ	ตัวแปร	แนวทางในการส่งเสริม
1	มีการวิเคราะห์ อัตรากำลังครูและ บุคลากรทางการศึกษา	1. ศึกษาแนวโน้มการเพิ่มลดของจำนวนประชากรเพื่อวางแผน อัตรากำลังตามเกณฑ์ที่ก.ค.ศ.กำหนด 2. วางแผนการเกษียณอายุราชการหรือเกษียณก่อนกำหนด และแนวโน้มการสูญเสียข้าราชการครู 3. วิเคราะห์ความต้องการครูของสถานศึกษาตามกลุ่มสาระ การเรียนรู้
2	มีการจัดทำแผน อัตรากำลัง	1. จัดทำข้อมูลสารสนเทศข้อมูลที่ใช้ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 2. ศึกษาแนวโน้มการเพิ่มลดของจำนวนประชากรเพื่อวางแผน อัตรากำลังตามเกณฑ์ที่ก.ค.ศ.กำหนด 3. จัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 1 ปี 3 ปี และ 5 ปี ไว้เพื่อ เตรียมพร้อมกับความต้องการของสถานศึกษา
3	มีการกำหนดวิธีการ แก้ปัญหาที่สอดคล้อง กับแผนอัตรากำลัง	1. การจัดหาอัตรากำลังโดยใช้งบประมาณของสถานศึกษา 2. ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง เช่น การเกลี้ยอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังครู การย้าย การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน การขอขบประมาณการจ้างครู

ข้อ	ตัวแปร	แนวทางในการส่งเสริม
		3. จัดทำข้อมูลสภาพอัตรากำลังครูในสถานศึกษา ความขาดแคลนตามมาตรฐานวิชาเอก ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน
4	มีการประสานงานขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	1. ประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอความต้องการอัตรากำลัง 2. ประสานงานกับวัดในการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง 3. ประสานงานกับหน่วยงานภายนอก เช่น บริษัทพนักงานทำความสะอาด เพื่อจัดจ้างพนักงาน
5	มีการประเมินผลการดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง	1. ดำเนินการประเมินผลการดำเนินการวางแผนอัตรากำลังทุกปี 2. นำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขแผนอัตรากำลังในปีต่อ ๆ ไป 3. รายงานผลการประเมินให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทราบเพื่อพิจารณาการดำเนินการในปีต่อ ๆ ไป

จากตารางที่ 11 แนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้ วิทยาคม ด้านการวางแผนอัตรากำลัง พบว่ามีแนวทางในการส่งเสริม 5 ข้อ รวมแนวทางในการส่งเสริมทั้งหมด 15 แนวทาง

1.2 แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการพัฒนาคณาจารย์

1.2.1 สำหรับตัวแปรซึ่งมีค่ามีดัชนีเลขคณิตสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 3.50 มีแนวทางในการส่งเสริม ที่สอดคล้องกับตารางที่ 10 ตารางสรุปแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม จำแนกตามตัวแปร ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 12 แนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม ด้านการพัฒนาคณาจารย์

ข้อ	ตัวแปร	แนวทางในการส่งเสริม
6	มีแผนพัฒนาคณาจารย์	1. การเตรียมความพร้อมคณาจารย์ให้มีความพร้อมในการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. การประเมินขีดความสามารถของคณาจารย์ แล้วค้นหาจุดแข็งและจุดอ่อนเพื่อจัดทำแผนพัฒนาคณาจารย์ 3. การกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมในการพัฒนาคณาจารย์

ข้อ	ตัวแปร	แนวทางในการส่งเสริม
7	มีการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเป็นพหุแนวทาง	<ol style="list-style-type: none"> 1. การนำจุดอ่อนมาพัฒนา ก่อน โดยจัดลำดับความสำคัญ ความจำเป็นเร่งด่วนว่าประเด็นใดควรได้รับการพัฒนา ก่อน - หลัง 2. การกำหนดวิธีการพัฒนาความสามารถของบุคลากร อย่างเช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการสอนงาน 3. เลือกใช้การพัฒนาหลาย ๆ แบบ ทั้งการอ่าน การฟัง การลงมือปฏิบัติ
8	มีการประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประเมินผลการกิจกรรมพัฒนาบุคลากรทุกครั้งเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาดำเนินการโครงการอื่นๆ 2. การจัดประเมินโครงการให้ทราบว่ามีบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้เพียงใด มีปัญหาอุปสรรคอย่างไร เพื่อนำไปเป็นแนวทางครั้งต่อไป 3. การติดตามและรวบรวมผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่กำหนด และรายงานผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการอย่างครบถ้วน
9	มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	<ol style="list-style-type: none"> 1. นำผลการประเมินไปใช้ในการประกอบการตัดสินใจในการจัดรูปแบบการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า 2. นำผลการประเมินโครงการมาจัดลำดับความสำคัญในการดำเนินโครงการครั้งถัดไป 3. นำผลการประเมินมาทบทวนการกำหนดรายละเอียดโครงการ กระบวนการดำเนินงาน ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ ให้มีความเหมาะสม

จากตารางที่ 12 แนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่ามีแนวทางในการส่งเสริม 4 ข้อ รวมแนวทางในการส่งเสริมทั้งหมด 12 แนวทาง

1.2.2 แนวทางการพัฒนา สำหรับตัวแปรซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 3.50 มีแนวทางในการพัฒนาที่สอดคล้องกับตารางที่ 10 ตารางสรุปแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคล จำแนกตามตัวแปร ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 13 แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย
ด้านการพัฒนาบุคลากร

ข้อ	ตัวแปร	แนวทางในการพัฒนา
10	มีการนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนา มาขยายผลในโรงเรียน	<ol style="list-style-type: none"> กำหนดนโยบายให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเองผ่านกิจกรรมรูปแบบต่าง ๆ เช่น ในการประชุม PLC ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดทำระบบรายงานผลการเข้ารับการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือกลุ่มงานต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากตารางที่ 13 แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่ามีแนวทางในการพัฒนา 1 ข้อ รวมแนวทางในการพัฒนาทั้งหมด 3 แนวทาง

1.3 แนวทางในการส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำหรับตัวแปรซึ่งมีค่ามีขมิ้มเลขคณิตสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 3.50 มีแนวทางในการส่งเสริมที่สอดคล้องกับตารางที่ 10 ตารางสรุปแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย จำแนกตามตัวแปร ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 14 แนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ข้อ	ตัวแปร	แนวทางในการส่งเสริม
11	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	<ol style="list-style-type: none"> การจัดการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีระบบเที่ยงธรรม การแต่งตั้งผู้ทำหน้าที่ประเมินการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในช่วงเวลาที่เหมาะสม

ข้อ	ตัวแปร	แนวทางในการส่งเสริม
12	มีเครื่องมือประเมินผล การปฏิบัติงานของ บุคลากร	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำเครื่องมือประเมินผลที่มีคุณภาพ ตรงกับตัวชี้วัด ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2. จัดทำแบบฟอร์มเอกสารประกอบการประเมินผล การปฏิบัติงานเผยแพร่ให้บุคลากรสามารถนำไปแก้ไขได้ 3. ดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการประเมินผลไม่ให้เกิด ข้อผิดพลาด
13	มีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง	<ol style="list-style-type: none"> 1. ดำเนินการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง 2. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการเปรียบเทียบการ ทำงานของแต่ละบุคคลกับเกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษา 3. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการเปรียบเทียบ การทำงานของบุคคลนั้นๆ กับบุคลากรคนอื่นๆ
14	มีการวิเคราะห์ผล ประเมินผล การปฏิบัติงานของ บุคลากร	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดให้มีการวิเคราะห์ผลประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อการพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทน การให้รางวัล และการลงโทษ 2. จัดให้มีการวิเคราะห์ผลประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งต่าง ๆ ในสถานศึกษา 3. การนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อ ประโยชน์ของสถานศึกษาต่อไป
15	มีการนำผลการ วิเคราะห์ไปใช้ในการ พัฒนาบุคลากร	<ol style="list-style-type: none"> 1. นำผลการวิเคราะห์ไปกำหนดลำดับความสำคัญของกิจกรรม ต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคลากร 2. นำผลการวิเคราะห์ไปส่งเสริมในการพัฒนาตนเองรายบุคคล ของบุคลากร 3. นำผลการวิเคราะห์ไปเป็นประโยชน์ในการดำเนินการจัดทำ แผนการพัฒนาบุคลากร

จากตารางที่ 14 แนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้
วิทยาคม ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่ามีแนวทางในการส่งเสริม 5 ข้อ
รวมแนวทางในการส่งเสริมทั้งหมด 15 แนวทาง

1.4 แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ

1.4.1 สำหรับตัวแปรซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 3.50 มีแนวทางในการส่งเสริม ที่สอดคล้องกับตารางที่ 10 ตารางสรุปแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม จำแนกตามตัวแปร ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 15 แนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม ด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ

ข้อ	ตัวแปร	แนวทางในการส่งเสริม
16	มีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร และจัดทำแผนการบำรุงขวัญ ส่งเสริมกำลังใจบุคลากร	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำแผนการบำรุงขวัญ ส่งเสริม กำลังใจบุคลากรให้ละเอียด และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2. จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจในทุก ๆ กิจกรรม เพื่อสามารถนำไปพัฒนาการจัดกิจกรรมครั้งต่อ ๆ ไป 3. พิจารณาความสำคัญด้านต่าง ๆ เพื่อการจัดทำแผนการบำรุงขวัญ ส่งเสริม กำลังใจบุคลากรอย่างมีคุณภาพ
17	มีการปฏิบัติกิจกรรมบำรุงขวัญฯ เป็นพหุแนวทาง	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดกิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจที่หลากหลาย 2. มีกิจกรรมนันทนาการในโอกาสสำคัญต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น 3. จัดกิจกรรมที่สร้างความภาคภูมิใจในหน้าที่การงาน
18	มีการประเมินผลการจัดกิจกรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ดำเนินการประเมินผลการจัดกิจกรรมทุกปี 2. ประเมินผลตรงตามจุดประสงค์ และตัวชี้วัดของโครงการ/กิจกรรม 3. รายงานผลการประเมินให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทราบ เพื่อพิจารณาการดำเนินการในปีต่อ ๆ ไป
19	มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนากิจกรรมการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจบุคลากร	<ol style="list-style-type: none"> 1. นำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขแผนการบำรุงขวัญ ส่งเสริม กำลังใจบุคลากรในปีต่อ ๆ ไป 2. รายงานผลการประเมินให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทราบ เพื่อพิจารณาการดำเนินการในปีต่อ ๆ ไป 3. นำผลการประเมินไปวางแผนกิจกรรมการบำรุงขวัญ และส่งเสริมกำลังใจบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ

จากตารางที่ 15 แนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้ วิทยาลัยฯ ด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ พบว่ามีแนวทางในการส่งเสริม 4 ข้อ รวมแนวทางในการส่งเสริมทั้งหมด 12 แนวทาง

1.4.2 แนวทางการพัฒนา สำหรับตัวแปรซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 3.50 มีแนวทางในการพัฒนาที่สอดคล้องกับตารางที่ 10 ตารางสรุปแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนากิจการการบริหารงานบุคคล จำแนกตามตัวแปร ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 16 แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาลัยฯ ด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ

ข้อ	ตัวแปร	แนวทางในการพัฒนา
20	มีการรายงานผลการบำรุงขวัญฯ ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง	1. รายงานผลการประเมินให้ผู้บริหารทราบเพื่อพิจารณาการดำเนินการในปีต่อ ๆ ไป 2. รายงานผลการประเมินให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทราบเพื่อขอข้อเสนอแนะในการดำเนินการในปีต่อ ๆ ไป 3. ประชาสัมพันธ์รายงานผลการประเมินสู่สาธารณะผ่านช่องทางออนไลน์

จากตารางที่ 16 แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้ วิทยาลัยฯ ด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ พบว่ามีแนวทางในการพัฒนา 4 ข้อ รวมแนวทางในการพัฒนาทั้งหมด 3 แนวทาง

2. แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนากิจการการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาลัยฯ ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

2.1 แนวทางการส่งเสริมและพัฒนากิจการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

2.1.1 สำหรับตัวแปรซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 3.50 มีแนวทางในการส่งเสริม ที่สอดคล้องกับตารางที่ 10 ตารางสรุปแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนากิจการการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาลัยฯ จำแนกตามตัวแปร ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 17 แนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย
ด้านการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อ	ตัวแปร	แนวทางในการส่งเสริม
21	มีการแต่งตั้ง ผู้รับผิดชอบการทำ ทะเบียนประวัติ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการ ศึกษา	1. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา 2. แบ่งงานให้กับผู้รับผิดชอบ โดยดูแลทะเบียนประวัติข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
22	มีการทำทะเบียน ประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการ ศึกษา	1. จัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยแบ่งตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 2. จัดเก็บทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการ ศึกษาเข้าแฟ้มรายบุคคล
23	มีทะเบียนประวัติ ถูกต้อง และเป็น ปัจจุบัน	1. ผู้รับผิดชอบจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษาให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ 2. ประสานงานข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ จบการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นปรับปรุงวุฒิของตนเองให้เป็นปัจจุบัน 3. จัดเก็บเอกสารสำคัญต่าง ๆ ของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาเข้าแฟ้มรายบุคคลทุกครั้ง
24	มีการเก็บรักษา ทะเบียนประวัติ อย่างปลอดภัย และสะดวกแก่ การค้นหา	1. จัดเก็บทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการ ศึกษาเข้าแฟ้มรายบุคคล 2. เก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการ ศึกษาอย่างมีระบบ ปลอดภัย

จากตารางที่ 17 แนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย
ด้านการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่ามีแนวทาง
ในการส่งเสริม 4 ข้อ รวมแนวทางในการส่งเสริมทั้งหมด 9 แนวทาง

2.1.2 แนวทางการพัฒนา สำหรับตัวแปรซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 3.50 มีแนวทางในการพัฒนาที่สอดคล้องกับตารางที่ 10 ตารางสรุปแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนากิจการบริหารงานบุคคล จำแนกตามตัวแปร ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 18 แนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย
ด้านการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อ	ตัวแปร	แนวทางในการพัฒนา
25	มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการดำเนินการ	1. จัดให้มีการทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาออนไลน์ 2. เก็บรวบรวมข้อมูลลงในฐานข้อมูลออนไลน์เพื่อง่ายแก่การค้นหา 3. แต่งตั้งให้มีผู้รับผิดชอบระบบทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออนไลน์

จากตารางที่ 18 แนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย ด้านการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่ามีแนวทางในการพัฒนา 1 ข้อ รวมแนวทางในการพัฒนาทั้งหมด 3 แนวทาง

2.2 แนวทางการส่งเสริมและพัฒนากิจการจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ

2.2.1 สำหรับตัวแปรซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 3.50 มีแนวทางในการส่งเสริม ที่สอดคล้องกับตารางที่ 10 ตารางสรุปแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนากิจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย จำแนกตามตัวแปร ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 19 แนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย
ด้านการจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ

ข้อ	ตัวแปร	แนวทางในการส่งเสริม
26	มีการรวบรวมหลักฐานการปฏิบัติราชการของบุคลากร	1. รวบรวมหลักฐานการปฏิบัติราชการของบุคลากรโดยแบ่งตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 2. รวบรวมหลักฐานการปฏิบัติราชการของบุคลากรอย่างเป็นระเบียบ ปลอดภัย
27	มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยเฉพาะ	1. การแต่งตั้งคณะกรรมการรวบรวมหลักฐานการปฏิบัติราชการของบุคลากร

ข้อ	ตัวแปร	แนวทางในการส่งเสริม
		2. แบ่งงานให้กับผู้รับผิดชอบ โดยดูแลรวบรวมหลักฐานการปฏิบัติราชการของบุคลากรให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
28	มีการรวบรวมหลักฐานไว้เป็นระเบียบเรียบร้อยและเป็นปัจจุบัน	1. มอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบรวบรวมหลักฐานการปฏิบัติราชการของบุคลากร 2. รวบรวมหลักฐานการปฏิบัติราชการของบุคลากรให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ 3. จัดเก็บหลักฐานไว้เป็นระเบียบเรียบร้อย ให้สามารถค้นหาและนำมาใช้ประโยชน์ได้สะดวก
29	มีการทำสถิติข้อมูลสารสนเทศและนำไปใช้ประโยชน์	1. จัดทำสถิติข้อมูลการปฏิบัติราชการของบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน 2. นำสถิติข้อมูลการปฏิบัติราชการของบุคลากรไปใช้ประกอบในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

จากตารางที่ 19 แนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้ วิทยาลัยการศึกษาด้านการจัดการจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ พบว่ามีแนวทางในการส่งเสริม 4 ข้อ รวมแนวทางในการส่งเสริมทั้งหมด 9 แนวทาง

2.2.2 แนวทางการพัฒนาสำหรับตัวแปรซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 3.50 มีแนวทางในการพัฒนาที่สอดคล้องกับตารางที่ 10 ตารางสรุปแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนการบริหารงานบุคคล จำแนกตามตัวแปร ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 20 แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้ วิทยาลัยการศึกษาด้านการจัดการจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ

ข้อ	ตัวแปร	แนวทางในการพัฒนา
30	มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการดำเนินงาน	1. จัดให้มีการรวบรวมหลักฐานการปฏิบัติราชการของบุคลากรออนไลน์ 2. แต่งตั้งให้มีผู้รับผิดชอบระบบรวบรวมหลักฐานการปฏิบัติราชการของบุคลากรออนไลน์

จากตารางที่ 20 แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้ วิทยาลัยการศึกษาด้านการจัดการจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ พบว่ามีแนวทางในการพัฒนา 1 ข้อ รวมแนวทางในการพัฒนาทั้งหมด 2 แนวทาง

3. แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล สำหรับตัวแปรซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 3.50 มีแนวทางในการส่งเสริม ที่สอดคล้องกับตารางที่ 10 ตารางสรุปแนวทางในการส่งเสริม และพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม จำแนกตามตัวแปร ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 21 แนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล

ข้อ	ตัวแปร	แนวทางในการส่งเสริม
31	มีการวางแผนการประเมินผล การดำเนินงานบุคคล โดยมีหลักฐานให้ตรวจสอบได้	1. จัดทำแผนการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล อย่างละเอียด 2. ดำเนินการวิเคราะห์จุดประสงค์ในการประเมิน และตัวชี้วัดในการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล 3. จัดทำเครื่องมือในการประเมินให้มีคุณภาพและตรงกับตัวชี้วัดในการประเมิน
32	มีการประเมินผลในระดับหน่วยงานย่อยภายในโรงเรียน	1. ดำเนินการประเมินผลในระดับหน่วยงานย่อยภายในโรงเรียนตามจุดประสงค์ และตัวชี้วัดในการประเมิน 2. วิเคราะห์ผลการประเมินเพื่อนำไปปรับปรุงการดำเนินงาน
33	มีการประเมินผลในรูปแบบของคณะกรรมการ	1. แต่งตั้งให้มีคณะกรรมการในการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล 2. ชี้แจงจุดประสงค์และตัวชี้วัดของการประเมินให้คณะกรรมการทราบและทำการประเมินอย่างเป็นระบบ
34	มีการวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานบุคคล	1. จัดให้มีการวิเคราะห์ผลประเมินผลการประเมินการดำเนินงานบุคคลเพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานไปปีถัดไป 2. การนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการดำเนินงานบุคคล
35	มีการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานบุคคล	1. การนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในทบทวนการดำเนินงานบุคคล เพื่อจัดทำแนวทางแก้ไขและปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานบุคคล 2. การนำผลการวิเคราะห์ไปจัดทำแผนการดำเนินงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากตารางที่ 21 แนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล พบว่ามีแนวทางในการส่งเสริม 5 ข้อ รวมแนวทางในการส่งเสริมทั้งหมด 11 แนวทาง

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคมเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและข้าราชการครูโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) และ 2. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม โดยมีผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม โดยมีเกณฑ์ในการตอบว่ามีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับใด (Rubrics scale) ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคมโดยมีคำถามปลายเปิดถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม ในแต่ละด้านตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) ประกอบไปด้วย 1) การบริหารงานบุคคล 2) การบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา 3) การประเมินผลการดำเนินงานบุคคล เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน (ไม่รวมผู้วิจัย) คือ ผู้บริหารจำนวน 3 คน ข้าราชการครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ และกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (แนะแนว) กลุ่มละ 3 คนฉบับที่ 2 แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) สำหรับแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม เก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และด้านการบริหารงานบุคคล
2. แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนการบริหารงานบุคคล เป็นพหุแนวทาง โดยกำหนดให้ประเด็นที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากกว่า 3.50 เป็นแนวทางในการส่งเสริม มีทั้งหมด 31 ข้อ 93 แนวทาง และประเด็นที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยกว่า 3.50 เป็นแนวทางในการพัฒนา มีทั้งหมด 4 ข้อ 12 แนวทาง

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการค้นคว้าอิสระ มีประเด็นที่ควรนำมาพิจารณา เพื่อทราบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ผู้วิจัยได้นำไปสู่การอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคมอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในส่วนที่เกี่ยวข้องอย่างเช่น ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคลที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมากและเป็นอันดับสูงสุด แสดงให้เห็นว่าการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล มีการบริหารงานที่มีคุณภาพ ตั้งแต่มีการวางแผนการประเมินผลการดำเนินงานบุคคลโดยมีหลักฐานให้ตรวจสอบได้ การประเมินผลในระดับหน่วยงานย่อยภายในโรงเรียน การประเมินผลในรูปแบบของคณะกรรมการ การวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานบุคคล

การนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานบุคคล จึงทำให้ผลการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านอื่น ๆ ถึงแม้จะมีค่ามัธยผลขคณิตน้อยกว่าแต่ก็อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคมนั้นมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของอำนาจ ชื่นบาน ศึกษาวิจัยเรื่องการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธิรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่าการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธิรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของทะนงศักดิ์ เผือกคล้าย ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

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

1.1 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม ด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัธยผลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร และการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งการปฏิบัติงานของบุคลากรส่งผลต่อโรงเรียนโดยตรง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีระเบียบ วิธีการอย่างชัดเจน มีเครื่องมือในการประเมิน และประเมินอย่างโปร่งใส ให้ผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากร ย่อมทำให้บุคลากรปฏิบัติงานที่อย่างเต็มความสามารถ สำหรับการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ที่อยู่ลำดับสุดท้าย อาจเป็นเพราะการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจนั้น มีรูปแบบกระบวนการที่ยังไม่ชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของนพพัชญ์ ฉิดจันทร์ ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของเตื่อนใจ คล้ายแก้ว ศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ผลวิจัยพบว่าสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคมด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ได้แก่ การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และการจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบที่ทำหน้าที่ประสานงานกับครูและบุคลากร มีการจัดทำทะเบียนประวัติที่เป็นปัจจุบัน สามารถค้นหาได้ง่าย โดยมีการใช้เทคโนโลยีมาอำนวยความสะดวก สอดคล้องกับงานวิจัยของนราดล ยตะโคตร ศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านงบประมาณ 4) ด้านบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร 5) ด้านการพัฒนาบุคลากร และ 6) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จานา มารี ซาฟรานโควา (Jana Marie Šafránková) ศึกษาวิจัย เรื่องความรับผิดชอบและความสามารถในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเช็ก ผลการวิจัยพบว่าความรับผิดชอบในการจัดการโรงเรียนของสาธารณรัฐเช็กไม่ได้เป็นหน้าที่ของอาจารย์ใหญ่เท่านั้น แต่ยังเป็นของบุคลากรคนอื่น ๆ ในโรงเรียนอีกด้วย

1.3 ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า การประเมินผลการดำเนินงานบุคคล อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ มีการวางแผนการประเมินผลการดำเนินงานบุคคลโดยมีหลักฐานให้ตรวจสอบได้ มีการประเมินผลในรูปแบบของคณะกรรมการ มีการวิเคราะห์ผลการประเมิน

การดำเนินงานบุคคล มีการประเมินผลในระดับหน่วยงานย่อยภายในโรงเรียน และมีการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานบุคคล ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมองเห็นความสำคัญของการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล ซึ่งเป็นการวางแผนการดำเนินงานให้ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน และนำไปปรับปรุงพัฒนา สอดคล้องกับ งานวิจัยของอำนาจ ชื่นบาน ศึกษาวิจัยเรื่อง การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่าการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอจา โอโกระ ยู อจา โอโกระ ยู (Aja-Okorie U) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของครูในฐานะผู้กำหนดขีดความสามารถในการผลิตของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐเดลต้า ประเทศไนจีเรีย ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลของครู และกลยุทธ์การจัดการมีผลต่อประสิทธิผลของครูอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังค้นพบว่า การจัดการจะให้แรงจูงใจที่ส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย

2. แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม มีทั้งแนวทางในการส่งเสริมและแนวทางในการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่กล่าวว่า แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม เป็นพหุแนวทาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของงานวิจัยที่ตั้งไว้ว่า แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม เป็นพหุแนวทาง ทั้งนี้เกิดจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ความร่วมมือในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคมจากบุคลากร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอำนาจ ชื่นบาน ศึกษาวิจัยเรื่อง การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล การบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ควรพาครูไปศึกษาดูงานในโรงเรียนต่าง ๆ ที่มีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ สนับสนุนครูให้มีการเลื่อนวิทยฐานะเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน ควรมีการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่ได้รับรางวัล และทำชื่อเสียงให้กับโรงเรียน มีการมอบเกียรติบัตร มีการเยี่ยมเยียนจากผู้บริหาร ในการปฏิบัติงานของบุคลากรควรมีการสำรวจความพึงพอใจ

ของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ เพื่อจัดทำแผนการบำรุงขวัญ และส่งเสริมกำลังใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อพัฒนางาน ให้มีคุณภาพต่อไป ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ ควรมีนวัตกรรมในการรับลงเวลาปฏิบัติราชการ และลงลายมือชื่อในการปฏิบัติราชการ พัฒนาระบบจัดเก็บข้อมูลและวิธีการจัดเก็บข้อมูลหลักฐานการปฏิบัติราชการ โดยนวัตกรรมที่นำมาใช้ต้องมีการแสดงผลรายงาน เพื่อนำหลักฐานการปฏิบัติราชการไปใช้ประโยชน์ได้ ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล ควรมีการวางแผนการดำเนินงาน และประเมินผลการดำเนินงานบุคคลให้เป็นระบบ ควรตรวจสอบหลักเกณฑ์การประเมินให้เป็น ปัจจุบันอยู่เสมอ พร้อมทั้งนำมาปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ ปัจจุบัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของศรัณญา แสงสว่าง ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร ได้แก่ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากรอย่างพอเพียง ผู้บริหารได้ดำเนินการทุกขั้นตอนให้มีประสิทธิภาพรวดเร็ว ชัดเจน ลดขั้นตอน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

เพื่อเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สถานศึกษามีการประเมินขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อค้นหาจุดแข็งและจุดอ่อนอยู่แล้ว จึงควรส่งเสริมการวางระบบให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้นเพื่อสามารถจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

2. สถานศึกษาควรมีการกำหนดนโยบายให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเอง ผ่านกิจกรรมรูปแบบต่าง ๆ เช่น ในการประชุม PLC ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

รายงานผลการประเมินผลการบำรุงขวัญฯ ให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทราบเพื่อพิจารณาการดำเนินการในปีต่อ ๆ ไป และประชาสัมพันธ์รายงานผลการประเมินสู่สาธารณะผ่านช่องทางออนไลน์

3. สถานศึกษาควรพัฒนาระบบการทำทะเบียนประวัติและการรวบรวมหลักฐานการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบออนไลน์ และแต่งตั้งให้มีผู้รับผิดชอบระบบทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณสมบัติด้านดิจิทัลแก่ผู้รับผิดชอบระบบ

4. สถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีจัดทำแผนการประเมินผลการดำเนินงานบุคคลอย่างละเอียดดำเนินการประเมินผลในระดับหน่วยงานย่อยภายในโรงเรียนตามจุดประสงค์ และตัวชี้วัด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาาคมเผยแพร่ออกไปและเพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของนักวิชาการและผู้สนใจทั่วไป จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องหรือส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล
3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคต่อการบริหารงานบุคคล
4. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เป็นตัวอย่างแก่โรงเรียนมัธยมศึกษาอื่นได้

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

"กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจทางการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.

2550" **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 124, ตอนที่ 24ก (16 พฤษภาคม 2550): 31-32.

กุลชลี จงเจริญ. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา**. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มส., 2561.

โกสินทร์ พูลสวัสดิ์. "ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1-2

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1." **Journal of Roi Kaensarn**

Academi 6, 5 (พฤษภาคม 2564): 29-41.

คำนาย อภิปรัชญาสกุล. **การบริหารทรัพยากรบุคคล**. กรุงเทพฯ: โปกส์มีเดียแอนด์พับลิชชิง,

2557.

"คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่องการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของ

กระทรวงศึกษาธิการ." **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 134, ตอนพิเศษ 94 ง (3 เมษายน 2560): 16-

20.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:

วี.พรินท์, 2556.

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. **การจัดการทรัพยากรบุคคล พื้นฐานแนวความคิดเพื่อปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ:

สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559.

เตือนใจ คล้ายแก้ว. "แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด พิจิตร

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41." **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2559.

ทะนงศักดิ์ เผือกคล้าย. "ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจ

บุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร." **วารสาร**

บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 18, 82 (กรกฎาคม - กันยายน 2564): 106-110.

นราดล ยตะโคตร. "ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม." **วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร**

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2565.

- นวพัชญ์ ฉีดจันทร์. "การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8." **วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร** 5, 1 (มกราคม-มีนาคม 2565): 133-146.
- นิภาดา พรหมเมือง. "สภาพ ปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2560.
- พรชัย เจดามาน นิตยาพร กินบุญ และไพฑูริย์ พิมพ์ดี. **ทรัพยากรมนุษย์: มติการบริหาร จัดการ ศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน**. กรุงเทพฯ: สุตรไฟศาลบิวเตอร์, 2560.
- "พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542." **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 116, ตอนที่ 74ก (19 สิงหาคม 2542): 1-22.
- "พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่องการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2560 พ.ศ. 2565." **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 139, ตอนที่ 69 ก (6 พฤศจิกายน 2565): 16.
- "พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547." **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 121, ตอนที่ 79 (23 ธันวาคม 2551): 22.
- ภัทรวดี ตรีโอสฐ์. "สภาพ ปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2559.
- "รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย." **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 134, ตอนที่ 40 ก (6 เมษายน 2560): 79.
- โรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย. "รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา โรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย 2565."
- โรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย. "คู่มือนักเรียนและผู้ปกครองโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2566.
- ศรัญญา แสงสว่าง, "แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร," **Journal of Roi Kaensarn Academi** 6, 12 (ธันวาคม 2564): 152.

- ศักดิ์พันธ์ ตันวิมลรัตน์. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา : Human Resource Management in Education**. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2563.
- สกล บุญสิน. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. เชียงใหม่: ศูนย์บริหารงานวิจัย สำนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2560.
- สฎายุ ธีระวณิชตระกูล. **การบริหารงานบุคคลทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. ชลบุรี: โรงพิมพ์กราฟิกซีดี, 2556.
- สมาน อัสวภูมิ. **การบริหารสำหรับครู (ฉบับปรับปรุง)**. พิมพ์ครั้งที่ 2. อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2558.
- สำนักบริหารงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **การขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคล Clusters ในปีงบประมาณ 2560 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท., 2560.
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562)**. ม.ป.ท.: ม.ป.ป.
- สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ. "คู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน." 29 มีนาคม 2561.
- สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2564.
- สุภาวดี ขุนทองจันทร์. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ด ยูเคชั่น, 2559.
- หัวหน้างานบุคคล โรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย. สัมภาษณ์, 13 กรกฎาคม 2566.
- อำนาจ ชื่นบาน. "การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี." การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2564.
- เอกสิทธิ์ สนามทอง. **เทคนิคการวางแผนอาชีพ และการพัฒนาบุคลากร Career Planning and Staff 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 (August 2016): 13-23.
- Edwin B. Flippo. **Principle of Personnel Management**. New York: McGraw-Hill, 1984.
- Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein. **Educational Administration: Concepts and Practices**. 7th ed. California: SAGE Publications, 2022.
- G Dessler. **Fundamentals of Human Resource Management**. 5th ed. Harlow: Pearson, 2020.
- Jana Marie Šafránková. "Responsibilities and Competencies in Personnel Management at Czech Schools " **Oeconomia copernicana** 9, 3 (September 2018): 529-534.
- John W. Best and James V. Kahn. **Research in Education**. 10th ed. Massachusetts: Pearson Education Inc, 2006.
- N. Chidi, Lucky, A. J., Ikechukwu, O. H. "Personnel Management Practices Adopted by Principals in Administration of Secondary Schools in Awka Education Zone, Anambra State, Nigeria." **Educational Process International Journal** 8, 1 (2019): 32.
- Rensis Likert. **The Human Organization**. New York: McGraw - Hill, 1961.
- Yuanyuan Xia et. Al, "Policy evolution of personnel management in Chinese educational institutions: A comprehensive policy CIRCLE analysis" **Problems and Perspectives in Management**, 20, 4 (2022): 544.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยา

ที่ อว 8612.2/418



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

1 กันยายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม

ด้วย นายณรงศ์วิทย์ ศักดิ์ทิพย์รัตน์ รหัสนักศึกษา 640620099 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่าน และข้าราชการครู เพื่อประกอบการทำวิจัย ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตามที่เห็นสมควร จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)
รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455



ภาคผนวก ข
เครื่องมือในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม โดยใช้แบบประเมินตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย พ.ศ. 2560 (ปรับปรุงพ.ศ. 2562) ซึ่งข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านจะมีค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยนี้ ข้อมูลที่ท่านตอบถือว่าเป็นความลับ และขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานหรือโรงเรียนของท่านแต่ประการใด โดยผู้วิจัยจะนำผลไปวิเคราะห์ในภาพรวม จึงขอความกรุณาตอบให้ครบถ้วนทุกข้อตามความเป็นจริง

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ผู้บริหาร และข้าราชการครู โรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม จำนวน 30 คน (ไม่รวมผู้วิจัย)

3. แบบสอบถามนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 การบริหารงานบุคคล จำนวน 7 ข้อ (ตอบตามเกณฑ์ Rubrics)

ตอนที่ 3 การบริหารงานบุคคล จำนวน 35 ข้อ (ตอบตามความคิดเห็นของผู้ตอบ)

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือและความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(นายณรงค์วิทย์ ศักดิ์ทิพย์รัตน์)

นักศึกษาระดับปริญญาโทสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

21 - 30 ปี

31 - 40 ปี

41 - 50 ปี

51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งหน้าที่

ผู้อำนวยการโรงเรียน

รองผู้อำนวยการโรงเรียน

ข้าราชการครู

5. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

น้อยกว่า 10 ปี

10 - 20 ปี

21 - 30 ปี

มากกว่า 30 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย

คำชี้แจง 1.แบบสอบถามตอนนี้มีเกณฑ์ในการตอบว่ามีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับใด (Rubrics scale)

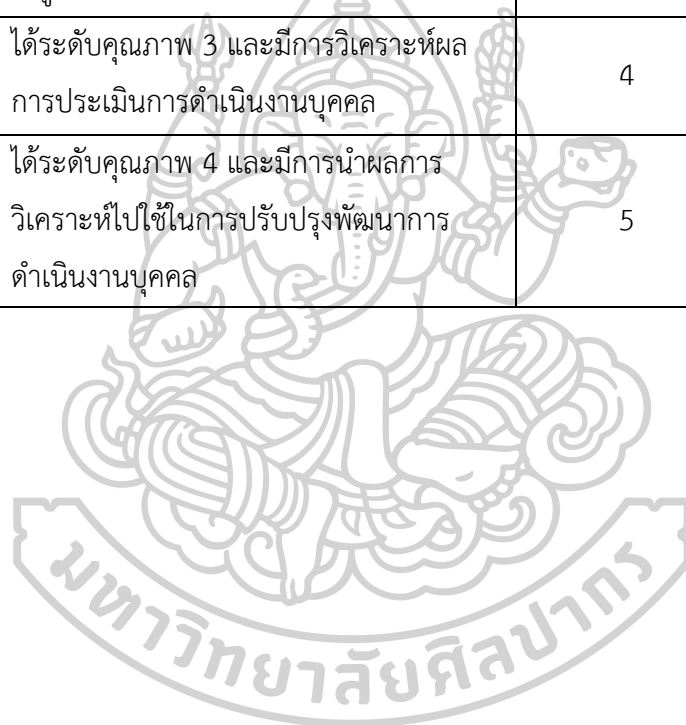
2. โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วเขียนเครื่องหมาย ○ ล้อมรอบหมายเลขในสดมภ์ (การให้ระดับคุณภาพ)

รายการ		การให้ระดับ คุณภาพ	สำหรับผู้วิจัย
1. การบริหารงานบุคคล			
1.1 การวางแผนอัตรากำลัง			
ระดับ คุณภาพ 1	มีการวิเคราะห์อัตรากำลังครูและบุคลากร ทางการศึกษา	1	
ระดับ คุณภาพ 2	ได้ระดับคุณภาพ 1 และมีการจัดทำแผน อัตรากำลัง	2	
ระดับ คุณภาพ 3	ได้ระดับคุณภาพ 2 และมีการกำหนดวิธีการ แก้ปัญหาที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง	3	
ระดับ คุณภาพ 4	ได้ระดับคุณภาพ 3 และมีการประสานงาน ขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4	
ระดับ คุณภาพ 5	ได้ระดับคุณภาพ 4 และมีการประเมินผล การดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง	5	
1.2 การพัฒนาบุคลากร			
ระดับ คุณภาพ 1	มีแผนพัฒนาบุคลากร	1	
ระดับ คุณภาพ 2	ได้ระดับคุณภาพ 1 และมีการปฏิบัติกิจกรรม พัฒนาบุคลากรเป็นพหุแนวทาง	2	
ระดับ คุณภาพ 3	ได้ระดับคุณภาพ 2 และมีการนำความรู้ ที่ได้จากการพัฒนาขยายผลในโรงเรียน	3	
ระดับ คุณภาพ 4	ได้ระดับคุณภาพ 3 และมีการประเมินผล การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร	4	
ระดับ คุณภาพ 5	ได้ระดับคุณภาพ 4 และมีการนำผลการประเมินไปใช้ ในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	5	

รายการ		การให้ระดับ คุณภาพ	สำหรับผู้วิจัย
1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร			
ระดับ คุณภาพ 1	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	1	
ระดับ คุณภาพ 2	ได้ระดับคุณภาพ 1 และมีเครื่องมือประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร	2	
ระดับ คุณภาพ 3	ได้ระดับคุณภาพ 2 และมีการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างน้อย ภาคเรียนละ 1 ครั้ง	3	
ระดับ คุณภาพ 4	ได้ระดับคุณภาพ 3 และมีการวิเคราะห์ผล ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	4	
ระดับ คุณภาพ 5	ได้ระดับคุณภาพ 4 และมีการนำผล การวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร	5	
1.4 การบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ			
ระดับ คุณภาพ 1	มีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร และจัดทำแผนการบำรุงขวัญ ส่งเสริมกำลังใจ บุคลากร	1	
ระดับ คุณภาพ 2	ได้ระดับคุณภาพ 1 และมีการปฏิบัติกิจกรรม การบำรุงขวัญฯ เป็นพหุแนวทาง	2	
ระดับ คุณภาพ 3	ได้ระดับคุณภาพ 2 และมีการประเมินผล การจัดกิจกรรม	3	
ระดับ คุณภาพ 4	ได้ระดับคุณภาพ 3 และมีการรายงานผล การบำรุงขวัญฯ ต่อผู้เกี่ยวข้อง	4	
ระดับ คุณภาพ 5	ได้ระดับคุณภาพ 4 และมีการนำผล การประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา กิจกรรมการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ บุคลากร	5	

รายการ		การให้ระดับ คุณภาพ	สำหรับผู้วิจัย
2. การบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา			
2.1 การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา			
ระดับ คุณภาพ 1	มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบการทำทะเบียน ประวัติข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา	1	
ระดับ คุณภาพ 2	ได้ระดับคุณภาพ 1 และมีการทำทะเบียน ประวัติข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	2	
ระดับ คุณภาพ 3	ได้ระดับคุณภาพ 2 และมีทะเบียนประวัติ ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	3	
ระดับ คุณภาพ 4	ได้ระดับคุณภาพ 3 และมีการเก็บรักษา ทะเบียนประวัติอย่างปลอดภัยและสะดวก แก่การค้นหา	4	
ระดับ คุณภาพ 5	ได้ระดับคุณภาพ 4 และมีการนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการดำเนินการ	5	
2.2 การจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ			
ระดับ คุณภาพ 1	มีการรวบรวมหลักฐานการปฏิบัติราชการ ของบุคลากร	1	
ระดับ คุณภาพ 2	ได้ระดับคุณภาพ 1 และมีเจ้าหน้าที่ รับผิดชอบโดยเฉพาะ	2	
ระดับ คุณภาพ 3	ได้ระดับคุณภาพ 2 และมีการรวบรวม หลักฐานไว้เป็นระเบียบเรียบร้อย และเป็นปัจจุบัน	3	
ระดับ คุณภาพ 4	ได้ระดับคุณภาพ 3 และมีการทำสถิติข้อมูล สารสนเทศและนำไปใช้ประโยชน์	4	
ระดับ คุณภาพ 5	ได้ระดับคุณภาพ 4 และมีการนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการดำเนินการ	5	

รายการ		การให้ระดับ คุณภาพ	สำหรับผู้วิจัย
3. การประเมินผลการดำเนินงานบุคคล			
ระดับ คุณภาพ 1	มีการวางแผนการประเมินผลการดำเนินงาน บุคคลโดยมีหลักฐานให้ตรวจสอบได้	1	
ระดับ คุณภาพ 2	ได้ระดับคุณภาพ 1 และมีการประเมินผล ในระดับหน่วยงานย่อยภายในโรงเรียน	2	
ระดับ คุณภาพ 3	ได้ระดับคุณภาพ 2 และมีการประเมินผล ในรูปแบบของคณะกรรมการ	3	
ระดับ คุณภาพ 4	ได้ระดับคุณภาพ 3 และมีการวิเคราะห์ผล การประเมินการดำเนินงานบุคคล	4	
ระดับ คุณภาพ 5	ได้ระดับคุณภาพ 4 และมีการนำผลการ วิเคราะห์ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการ ดำเนินงานบุคคล	5	



ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อ แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่แสดงระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย โดยพิจารณาตามเกณฑ์ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1. การบริหารงานบุคคล							
1.1 การวางแผนอัตรากำลัง							
1	มีการวิเคราะห์ให้อัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา						
2	มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง						
3	มีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง						
4	มีการประสานงานขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง						
5	มีการประเมินผลการดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง						
1.2 การพัฒนาบุคลากร							
6	มีแผนพัฒนาบุคลากร						
7	มีการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเป็นพหุแนวทาง						
8	มีการนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาขยายผลในโรงเรียน						

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
9	มีการประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนา บุคลากร						
10	มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง						
1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร							
11	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร						
12	มีเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร						
13	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง						
14	มีการวิเคราะห์ผลประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร						
15	มีการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนา บุคลากร						
1.4 การบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ							
16	มีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร และจัดทำแผนการบำรุงขวัญ ส่งเสริม กำลังใจบุคลากร						
17	มีการปฏิบัติกิจกรรมบำรุงขวัญฯ เป็นพหุ แนวทาง						
18	มีการประเมินผลการจัดกิจกรรม						
19	มีการรายงานผลการบำรุงขวัญฯ ต่อผู้ที่ เกี่ยวข้อง						
20	มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนากิจกรรมการบำรุงขวัญและส่งเสริม กำลังใจบุคลากร						

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
2. การบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา							
2.1 การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา							
21	มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบการทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา						
22	มีการทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา						
23	มีทะเบียนประวัติถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน						
24	มีการเก็บรักษาทะเบียนประวัติอย่างปลอดภัยและสะดวกแก่การค้นหา						
25	มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการดำเนินการ						
2.2 การจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ							
26	มีการรวบรวมหลักฐานการปฏิบัติราชการของบุคลากร						
27	มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยเฉพาะ						
28	มีการรวบรวมหลักฐานไว้เป็นระเบียบเรียบร้อยและเป็นปัจจุบัน						
29	มีการทำสถิติข้อมูลสารสนเทศและนำไปใช้ประโยชน์						
30	มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการดำเนินงาน						
3. การประเมินผลการดำเนินงานบุคคล							
31	มีการวางแผนการประเมินผลการดำเนินงานบุคคลโดยมีหลักฐานให้ตรวจสอบได้						
32	มีการประเมินผลในระดับหน่วยงานย่อยภายในโรงเรียน						
33	มีการประเมินผลในรูปแบบของคณะกรรมการ						

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
34	มีการวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานบุคคล						
35	มีการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานบุคคล						



ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์การให้ข้อมูล
เพื่อประโยชน์ในการวิจัยในครั้งนี้อย่างสูง



ที่ อว 8612.2/433



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

14 กันยายน 2566

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบแบบสอบถาม

เรียน

ด้วย นายณรงควิทย์ ศักดิ์ทิพย์รัตน์ รหัสนักศึกษา 640620099 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับ อนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ งานวิจัยดังกล่าว เพื่อนำไปประกอบการพัฒนางานวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตามที่เห็นสมควร จักขอบพระคุณขอแสดงความนับถือ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455





แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ
เพื่อทราบแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคล
การวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย”

คำชี้แจง

1. การวิจัย เรื่อง “การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย” มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย 2) แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย

2. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย จากแบบสอบถามความคิดเห็นฉบับแรกเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1 พบว่ามีตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่าเกณฑ์และต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 3.50 จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย

3. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อทราบแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย โดยแบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การบริหารงานบุคคล

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

1.1.1 เพื่อทราบแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคล สำหรับตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่า 3.50 จำนวน 5 ข้อ

1.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร

1.2.1 เพื่อทราบแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคล สำหรับตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่า 3.50 จำนวน 4 ข้อ

1.2.2 เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล สำหรับตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำกว่า 3.50 จำนวน 1 ข้อ

1.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.3.1 เพื่อทราบแนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคล สำหรับตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่า 3.50 จำนวน 5 ข้อ

1.4 ด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ

1.4.1 เพื่อทราบแนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคล สำหรับตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่า 3.50 จำนวน 4 ข้อ

1.4.2 เพื่อทราบแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล สำหรับตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำกว่า 3.50 จำนวน 1 ข้อ

ตอนที่ 2 การบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

2.1 ด้านการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

2.1.1 เพื่อทราบแนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคล สำหรับตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่า 3.50 จำนวน 4 ข้อ

2.1.2 เพื่อทราบแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล สำหรับตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำกว่า 3.50 จำนวน 1 ข้อ

2.2 ด้านการจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ

2.2.1 เพื่อทราบแนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคล สำหรับตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่า 3.50 จำนวน 4 ข้อ

2.2.2 เพื่อทราบแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล สำหรับตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำกว่า 3.50 จำนวน 1 ข้อ

ตอนที่ 3 การประเมินผลการดำเนินงานบุคคล

3.1 เพื่อทราบแนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคล สำหรับตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่า 3.50 จำนวน 5 ข้อ

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น การวิเคราะห์ข้อมูลจะวิเคราะห์ในภาพรวมจึงไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายบุคคล ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาอนุเคราะห์ในตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้ หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติม ขอความกรุณาติดต่อได้ที่ 065-592-5324

นายณรงค์วิทย์ ศักดิ์ทิพย์รัตน์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ
เพื่อทราบแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคล
การวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม”

ข้อมูลของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อ.....นามสกุล.....

ตำแหน่งปัจจุบัน.....

ตอนที่ 1 การบริหารงานบุคคล

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

1.1.1 จากการวิเคราะห์ข้อมูล มีตัวแปรซึ่งที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 3.50 รวมทั้งสิ้น 5 ข้อ จึงขอเรียนถามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิว่าท่านมีแนวทางในการส่งเสริมตัวแปรเหล่านี้ให้มีความคงทนต่อไปอย่างไร

ตัวแปร	แนวทางในการส่งเสริม
1. มีการวิเคราะห์อัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา	1. 2. 3.
2. มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง	1. 2. 3.
3. มีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง	1. 2.

ตัวแปร	แนวทางในการส่งเสริม
	3.
4. มีการประสานงานขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	1. 2. 3.
5. มีการประเมินผลการดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง	1. 2. 3.

1.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร

1.2.1 จากการวิเคราะห์ข้อมูล มีตัวแปรซึ่งที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 3.50 รวมทั้งสิ้น 4 ข้อ จึงขอเรียนถามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิว่าท่านมีแนวทางในการส่งเสริมตัวแปรเหล่านี้ให้มีความคงทนต่อไปอย่างไร

ตัวแปร	แนวทางในการส่งเสริม
1. มีแผนพัฒนาบุคลากร	1. 2. 3.
2. มีการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเป็นพหุแนวทาง	1. 2.

ตัวแปร	แนวทางในการส่งเสริม
	3.
3. มีการประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร	1. 2. 3.
4. มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	1. 2. 3.

1.2.2 จากการวิเคราะห์ข้อมูล มีตัวแปรซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 3.50 รวมทั้งสิ้น 1 ข้อ จึงขอเรียนถามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิว่าท่านมีแนวทางในการพัฒนาตัวแปรเหล่านี้ให้ดีขึ้นอย่างไร

ตัวแปร	แนวทางในการพัฒนา
1. มีการนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนา มาขยายผลในโรงเรียน	1. 2. 3.

1.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.3.1 จากการวิเคราะห์ข้อมูล มีตัวแปรซึ่งที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 3.50 รวมทั้งสิ้น 5 ข้อ จึงขอเรียนถามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิว่าท่านมีแนวทางในการส่งเสริมตัวแปรเหล่านี้ให้มีความคงทนต่อไปอย่างไร

ตัวแปร	แนวทางในการส่งเสริม
1. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	1. 2. 3.
2. มีเครื่องมือประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร	1. 2. 3.
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง	1. 2. 3.
4. มีการวิเคราะห์ผล ประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร	1. 2. 3.

ตัวแปร	แนวทางในการส่งเสริม
5. มีการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร	1. 2. 3.

1.4 ด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ

1.4.1 จากการวิเคราะห์ข้อมูล มีตัวแปรซึ่งที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 3.50 รวมทั้งสิ้น 4 ข้อ จึงขอเรียนถามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิว่าท่านมีแนวทางในการส่งเสริมตัวแปรเหล่านี้ให้มีความคงทนต่อไปอย่างไร

ตัวแปร	แนวทางในการส่งเสริม
1. มีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร และจัดทำแผนการบำรุงขวัญ ส่งเสริม กำลังใจบุคลากร	1. 2. 3.
2. มีการปฏิบัติกิจกรรมบำรุงขวัญฯ เป็นพหุแนวทาง	1. 2. 3.
3. มีการประเมินผลการจัดกิจกรรม	1. 2. 3.

ตัวแปร	แนวทางในการส่งเสริม
4. มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา กิจกรรมการบำรุงขวัญ และส่งเสริมกำลังใจบุคลากร	1. 2. 3.

1.4.2 จากการวิเคราะห์ข้อมูล มีตัวแปรซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 3.50 รวมทั้งสิ้น 1 ข้อ จึงขอเรียนถามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิว่าท่านมีแนวทางในการพัฒนาตัวแปรเหล่านี้ให้ดีขึ้นอย่างไร

ตัวแปร	แนวทางในการพัฒนา
1. มีการรายงานผลการบำรุงขวัญฯ ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง	1. 2. 3.

ตอนที่ 2 การบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

2.1 ด้านการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

2.1.1 จากการวิเคราะห์ข้อมูล มีตัวแปรซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 3.50 รวมทั้งสิ้น 4 ข้อ จึงขอเรียนถามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิว่าท่านมีแนวทางในการส่งเสริมตัวแปรเหล่านี้ให้มีความคงทนต่อไปอย่างไร

ตัวแปร	แนวทางในการส่งเสริม
1. มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบการทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	1. 2. 3.

ตัวแปร	แนวทางในการส่งเสริม
2. มีการทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	1. 2. 3.
3. มีทะเบียนประวัติถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	1. 2. 3.
4. มีการเก็บรักษาทะเบียนประวัติอย่างปลอดภัยและสะดวกแก่การค้นหา	1. 2. 3.

2.1.2 จากการวิเคราะห์ข้อมูล มีตัวแปรซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 3.50 รวมทั้งสิ้น 1 ข้อ จึงขอเรียนถามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิว่าท่านมีแนวทางในการพัฒนาตัวแปรเหล่านี้ให้ดีขึ้นอย่างไร

ตัวแปร	แนวทางในการพัฒนา
1. มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการดำเนินการ	1. 2. 3.

2.2 ด้านการจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ

2.2.1 จากการวิเคราะห์ข้อมูล มีตัวแปรซึ่งที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 3.50 รวมทั้งสิ้น 4 ข้อ จึงขอเรียนถามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิว่าท่านมีแนวทางในการส่งเสริมตัวแปรเหล่านี้ให้มีความคงทนต่อไปอย่างไร

ตัวแปร	แนวทางในการส่งเสริม
1. มีการรวบรวมหลักฐานการปฏิบัติราชการของบุคลากร	1. 2. 3.
2. มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยเฉพาะ	1. 2. 3.
3. มีการรวบรวมหลักฐานไว้เป็นระเบียบเรียบร้อยและเป็นปัจจุบัน	1. 2. 3.
4. มีการทำสถิติข้อมูลสารสนเทศและนำไปใช้ประโยชน์	1. 2. 3.

2.2.2 จากการวิเคราะห์ข้อมูล มีตัวแปรซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 3.50 รวมทั้งสิ้น 1 ข้อ จึงขอเรียนถามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิว่าท่านมีแนวทางในการพัฒนาตัวแปรเหล่านี้ให้ดีขึ้นอย่างไร

ตัวแปร	แนวทางในการพัฒนา
1. มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการดำเนินงาน	1. 2. 3.

ตอนที่ 3 ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล

3.1 จากการวิเคราะห์ข้อมูล มีตัวแปรซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 3.50 รวมทั้งสิ้น 5 ข้อ จึงขอเรียนถามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิว่าท่านมีแนวทางในการส่งเสริมตัวแปรเหล่านี้ให้มีความคงทนต่อไปอย่างไร

ตัวแปร	แนวทางในการส่งเสริม
1. มีการวางแผนการประเมินผล การดำเนินงานบุคคลโดยมีหลักฐานให้ตรวจสอบได้	1. 2. 3.
2. มีการประเมินผลในระดับหน่วยงานย่อยภายในโรงเรียน	1. 2. 3.

ตัวแปร	แนวทางในการส่งเสริม
3. มีการประเมินผลใน รูปแบบของคณะกรรมการ	1. 2. 3.
4. มีการวิเคราะห์ผลการ ประเมินการดำเนินงาน บุคคล	1. 2. 3.
5. มีการนำผลการ วิเคราะห์ไปใช้ในการ ปรับปรุงพัฒนาการ ดำเนินงานบุคคล	1. 2. 3.

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ให้ข้อมูล
เพื่อประโยชน์ในการวิจัยทางการศึกษาในครั้งนี้เป็นอย่างสูง
นายณรงค์วิทย์ ศักดิ์ทิพย์รัตน์

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

นายณรงค์วิทย์ ศักดิ์ทิพย์รัตน์

วุฒิการศึกษา

พ.ศ. 2557 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
โรงเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏ จังหวัดสงขลา

พ.ศ. 2561 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

ศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต (ศป.บ.) สาขาวิชาดุริยางคศิลป์

ภาควิชาดุริยางคศิลป์ไทย คณะศิลปกรรมศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2562 สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต

สาขาวิชาชีพรู้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

พ.ศ. 2564 กำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาโท

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

