

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย
PERSONNEL MANAGEMENT OF WATHUAICHORAKHE WITTHAYAKHOM SCHOOL

ณรงค์วิทย์ ศักดิ์ทิพย์รัตน์¹

NARONGWIT SAKTIPPAYARAT

นพดล เชนอักษร²

NOPADOL CHENAKSARA

บทคัดย่อ

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 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ

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

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล / โรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

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:

2. The personnel management of Wathuaichorakhe Witthayakhom School in overall was at high level, when considered each aspects found that was at high level, 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.

Keywords : Personnel Management/ Wathuaichorakhe Witthayakhom School

บทนำ

การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นการจัดการเกี่ยวกับคน เพื่อให้พันธกิจที่สถานศึกษากำหนดไว้บรรลุเป้าหมาย โดยมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวดที่ 7 ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มาตราที่ 52 กำหนดให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยรัฐจัดสรรงบประมาณ และกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรอย่างเพียงพอ ฯลฯ มาตราที่ 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา เป็นองค์กรอิสระมีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นทั้งของรัฐและเอกชน ต้องมีใบอนุญาต

ประกอบวิชาชีพ ทั้งนี้ยกเว้นผู้ที่จัดการศึกษาตามอัธยาศัย จัดการศึกษาในศูนย์การเรียนรู้ วิทยากรพิเศษ และผู้บริหารการศึกษาระดับเหนือเขตพื้นที่การศึกษา มาตรา 54 ให้ข้าราชการของหน่วยงานทางการศึกษา ในระดับสถานศึกษาและระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของ ข้าราชการครู ตามหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษา (พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2542) นอกจากนี้ยังได้มีการออกกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ กระจายอำนาจทางการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 กำหนดให้ปลัดกระทรวงหรือเลขาธิการ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจและการจัดการศึกษาในแต่ละด้านไป ยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณี (กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจทางการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550, 2550) โดยมีขอบเขตหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลปรากฏในพระราชบัญญัติข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ฉบับที่ 2 (2551) ฉบับที่ 3 (2553) และฉบับที่ 4 (2562) ซึ่งกล่าวถึงหน้าที่ ในการบริหารบริหารงานบุคคลซึ่งประกอบด้วย การสรรหาและการคัดเลือก การบริหารผลการปฏิบัติงาน วินัย และการลงโทษทางวินัย รางวัลและผลตอบแทน การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการออก จากงาน (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547, 2551) ดังนั้นจึงเห็นได้ ว่าการบริหารงานบุคคลมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคอยกำกับดูแล และมีการกระจายอำนาจการบริหารงาน บุคคลสู่สถานศึกษา ซึ่งเป็นภารกิจที่ส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของ สถานศึกษา เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎ ระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการ พัฒนาความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ

โรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย เป็นสถานศึกษาที่มุ่งจัดการศึกษาสู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเทียบเคียง มาตรฐานสากล ให้บริการทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาครูและบุคลากรให้มีสมรรถนะตามมาตรฐาน วิชาชีพ โรงเรียนมีการบริหารจัดการในรูปแบบของนิติบุคคล จึงได้มีการกำหนดโครงสร้างกลุ่มบริหารงาน บุคคลและกิจการนักเรียนขึ้น ซึ่งจากรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาพบว่า ปัญหาในการ บริหารงานบุคคลคือ การจัดทำทะเบียนหลักฐานการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาที่ควรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้สะดวกและง่ายต่อการเข้าถึงของ ข้าราชการครูและบุคลากรมากยิ่งขึ้น ในด้านการวางแผนและกำหนดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรพบว่า ควรมีการดำเนินการวางแผนในแผนงาน โครงการ อย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถจัดโครงการพัฒนาบุคลากรได้ ตรงตามเป้าหมาย (โรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย, 2565) และจากการสัมภาษณ์หัวหน้างานบุคคล โรงเรียนวัด ห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย พบปัญหาในการบริหารงานบุคคลดังนี้ โรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัยมีช่วงเวลาที่ไม่มีกร บรรจุรองผู้อำนวยการสถานศึกษาเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลในช่วงเวลานั้นดำเนินการ ได้ไม่เต็มที่อย่างที่ควรจะเป็นส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน และปัญหาที่ได้จากการวิเคราะห์

สถานภาพของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัยผ่านผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (SWOT) ด้านจุดอ่อนของการบริหารงานบุคคล คือ การพัฒนาบุคลากรซึ่งพบว่าเมื่อข้าราชการครูและบุคลากรได้เข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองผ่านการอบรมหรือกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งจากในโรงเรียน และหน่วยงานภายนอกแล้ว ถึงแม้ว่าผู้บริหารมีนโยบายในการเผยแพร่ในที่ประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ในทางปฏิบัติยังไม่ชัดเจนมากนัก ทำให้เมื่อข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียนผ่านการพัฒนาตนเองแล้วไม่เกิดการขยายผลในสถานศึกษา ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่ได้รับมาไม่ได้ส่งต่อไปถึงข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา (หัวหน้างานบุคคลโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย, 13 กรกฎาคม 2566) จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัยต้องพัฒนาให้มีคุณภาพและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย เพื่อให้ทราบสาเหตุของปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหา ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. เพื่อทราบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย
2. เพื่อทราบแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย อยู่ในระดับปานกลาง
2. แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย

เป็นพหุแนวทาง

วิธีการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและข้าราชการครูโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย จำนวนทั้งสิ้น 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 โดยเลือกตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่ายในแต่ละกลุ่ม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

บุคลากรในโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย	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

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล 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 1) การบริหารงานบุคคล 2) การบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 3) การประเมินผลการดำเนินงานบุคคล ดังแผนภูมิที่ 1

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 1 ขอบเขตของการวิจัย

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

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 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดค่าตอบไว้ (forced choice)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย โดยมีเกณฑ์ในการตอบว่ามีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับใด (Rubrics scale) ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย โดยมีคำถามปลายเปิดถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัยในแต่ละด้านตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562)

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้ม

วิทยาคมในตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่า 3.50 และเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำกว่า 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 ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาสร้างเป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อสอบถามแนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย ในตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่า 3.50 และเสนอแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ในตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำกว่า 3.50 โดยผ่านการพิจารณาของอาจารย์ที่ปรึกษา และให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มบริหารงานบุคคล หัวหน้างานบุคคล หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

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

2. การวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย ใช้ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.)

3. การวิเคราะห์แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากการตอบแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบข้อคำถามของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัยเพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 1 ว่าการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัยอยู่ในระดับใด ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัธยฐานและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) พบว่าการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัยอยู่ในระดับมาก ดังปรากฏรายละเอียด ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัยโดยภาพรวม

(n = 30)

การบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย	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 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัธยฐานและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = 0.59) ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.45) และด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.54) ตามลำดับ หากเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลโดยภาพรวมแล้ว เท่ากับ 0.49 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย

จากการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย ทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารงานบุคคล 2) ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ

3) ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล ผู้วิจัยจึงสร้างแบบสอบถามแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนากการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย ปรากฏผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนากการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย

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 3 พบว่า ตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่า 3.50 นำมาสร้างแบบสอบถามแนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย มีจำนวน 31 ข้อ และตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำกว่า 3.50 นำมาสร้างแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนากการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย มีจำนวน 4 ข้อ

ผลการวิเคราะห์แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนากการบริหารงานบุคคล จากการกำหนดให้ประเด็นที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากกว่า 3.50 เป็นแนวทางในการส่งเสริม มีทั้งหมด 31 ข้อ 93 แนวทาง และประเด็นที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยกว่า 3.50 เป็นแนวทางในการพัฒนา มีทั้งหมด 4 ข้อ 12 แนวทาง โดยสามารถรวบรวมข้อมูลได้ดังนี้ 1) สถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 1 ปี 3 ปี และ 5 ปี ไว้เพื่อเตรียมพร้อมกับความต้องการของสถานศึกษา 2) สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเองผ่านกิจกรรมรูปแบบต่าง ๆ เช่น ในการประชุม PLC ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) สถานศึกษาควรสนับสนุนการจัดการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีระบบ เทียบธรรมเนียม 4) สถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่สร้างความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในการปฏิบัติงาน และมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานพอใจกับเงินเดือน

และสวัสดิการที่ได้รับในการปฏิบัติหน้าที่ 5) สถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ 6) สถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดเก็บหลักฐานการปฏิบัติราชการไว้เป็นระเบียบเรียบร้อย ให้สามารถค้นหาและนำมาใช้ประโยชน์ได้สะดวก 7) สถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดทำแผนการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล ดำเนินการวิเคราะห์จุดประสงค์ ตัวชี้วัดในการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล และนำมาจัดทำเครื่องมือในการประเมินให้มีคุณภาพและตรงกับตัวชี้วัดในการประเมิน

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการบริหารงานบุคคล
2. แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนการบริหารงานบุคคลเป็นพหุแนวทาง โดยกำหนดให้ประเด็นที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากกว่า 3.50 เป็นแนวทางในการส่งเสริม มีทั้งหมด 31 ข้อ 93 แนวทาง และประเด็นที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยกว่า 3.50 เป็นแนวทางในการพัฒนา มีทั้งหมด 4 ข้อ 12 แนวทาง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการค้นคว้าอิสระ มีประเด็นที่ควรนำมาพิจารณา เพื่อทราบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ผู้วิจัยได้นำไปสู่การอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัยอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคลที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมากและเป็นอันดับสูงสุด แสดงให้เห็นว่าการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล มีการบริหารงานที่มีคุณภาพ ตั้งแต่มีการวางแผนการประเมินผลการดำเนินงานบุคคลโดยมีหลักฐานให้ตรวจสอบได้ การประเมินผลในระดับหน่วยงานย่อยภายในโรงเรียน การประเมินผลในรูปแบบของคณะกรรมการ การวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานบุคคล การนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานบุคคล จึงทำให้ผลการบริหารงาน

อยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านอื่น ๆ ถึงแม้จะมีค่ามัธยเทศน้อยกว่าแต่ก็อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัยนั้นมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของอำนาจ ชื่นบาน ศึกษาวิจัยเรื่องการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธิรังษี จังหวัดกาญจนบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธิรังษี จังหวัด กาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของทะนงศักดิ์ เพือกคล้าย ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสหวิทยาเขต เบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

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

1.1 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยเรียงค่ามัธยเทศจากมากไปน้อยดังนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร และการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งการปฏิบัติงานของบุคลากรส่งผลต่อ โรงเรียนโดยตรง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีระเบียบวิธีการอย่างชัดเจน มีเครื่องมือ ในการประเมิน และประเมินอย่างโปร่งใส ให้ผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากร ย่อมทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ สำหรับการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจที่อยู่ลำดับ สุดท้าย อาจเป็นเพราะการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจนั้นมีรูปแบบกระบวนการที่ยังไม่ชัดเจนสอดคล้องกับ งานวิจัยของนพพัชญ์ ฉิดจันทร์ ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และสอดคล้อง กับงานวิจัยของเตือนใจ คล้ายแก้ว ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ผลวิจัยพบว่า สภาพและแนวทางการ บริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน

วัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ได้แก่ การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบที่ทำหน้าที่ประสานงานกับครูและบุคลากร มีการจัดทำทะเบียนประวัติที่เป็นปัจจุบันสามารถค้นหาได้ง่าย โดยมีการใช้เทคโนโลยีมาอำนวยความสะดวก สอดคล้องกับงานวิจัยของนราตลยตะโคตร ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านงบประมาณ 4) ด้านบรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร 5) ด้านการพัฒนาบุคลากร และ 6) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จานา มารี ซาฟรานโควา (Jana Marie Šafránková) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความรับผิดชอบและความสามารถในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเซ็ก ผลการวิจัยพบว่า ความรับผิดชอบในการจัดการโรงเรียนของสาธารณรัฐเซ็กไม่ได้เป็นหน้าที่ของอาจารย์ใหญ่เท่านั้น แต่ยังเป็นของบุคลากรคนอื่น ๆ ในโรงเรียนอีกด้วย

1.3 ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า การประเมินผลการดำเนินงานบุคคล อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ มีการวางแผนการประเมินผลการดำเนินงานบุคคลโดยมีหลักฐานให้ตรวจสอบได้ มีการประเมินผลในรูปแบบของคณะกรรมการ มีการวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานบุคคล มีการประเมินผลในระดับหน่วยงานย่อยภายในโรงเรียน และมีการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานบุคคลตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมองเห็นความสำคัญของการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล ซึ่งเป็นการวางแผนการดำเนินงานให้ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน และนำผลไปปรับปรุงพัฒนาสอดคล้องกับงานวิจัยของอำนาจ ชื่นบาน ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาญจนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอจา โอโกเร ยู อจา โอโกเร ยู (Aja-Okorie U) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของครูในฐานะผู้กำหนดขีดความสามารถในการผลิตของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐเดลต้า ประเทศไนจีเรีย ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลของครู และกลยุทธ์การจัดการมีผลต่อประสิทธิผลของครูอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังค้นพบว่า การจัดการจะให้แรงจูงใจที่ส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย

2. แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย มีทั้งแนวทางในการส่งเสริมและแนวทางในการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่กล่าวว่า แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย เป็นพหุแนวทาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของงานวิจัยที่ตั้งไว้ว่า แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย เป็นพหุแนวทาง ทั้งนี้เกิดจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ ความร่วมมือในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัยจากบุคลากร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอำนาจ ชื่นบาน ศึกษาวิจัยเรื่อง การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธิรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล การบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ควรพาครูไปศึกษาดูงานในโรงเรียนต่าง ๆ ที่มีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ สนับสนุนครูให้มีการเลื่อนวิทยฐานะเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน ควรมีการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่ได้รับรางวัล และทำชื่อเสียงให้กับโรงเรียน มีการมอบเกียรติบัตร มีการเยี่ยมเยียนจากผู้บริหารในการปฏิบัติงานของบุคลากรควรมีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพื่อจัดทำแผนการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพต่อไป ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ ควรมีนวัตกรรมในการรับลงเวลาปฏิบัติราชการ และลงลายมือชื่อในการปฏิบัติราชการ พัฒนาระบบจัดเก็บข้อมูลและวิธีการจัดเก็บข้อมูลหลักฐานการปฏิบัติราชการ โดยนวัตกรรมที่นำมาใช้ต้องมีการแสดงผลรายงาน เพื่อนำหลักฐานการปฏิบัติราชการไปใช้ประโยชน์ได้ ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล ควรมีการวางแผนการดำเนินงานและประเมินผลการดำเนินงานบุคคลให้เป็นระบบ ควรตรวจสอบหลักเกณฑ์การประเมินให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ พร้อมทั้งนำมาปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ปัจจุบัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของศรัณญา แสงสว่าง ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร ได้แก่ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากรอย่างพอเพียง ผู้บริหารได้ดำเนินการทุกขั้นตอนให้มีประสิทธิภาพรวดเร็ว ชัดเจน ลดขั้นตอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

เพื่อเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนากิจการงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สถานศึกษามีการประเมินขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อค้นหาจุดแข็งและจุดอ่อนอยู่แล้ว จึงควรส่งเสริมการวางระบบให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้นเพื่อสามารถจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ
2. สถานศึกษาควรมีการกำหนดนโยบายให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเอง ผ่านกิจกรรมรูปแบบต่าง ๆ เช่น ในการประชุม PLC ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทราบเพื่อพิจารณาการดำเนินการในปีต่อ ๆ ไป และประชาสัมพันธ์รายงานผลการประเมินสู่สาธารณะผ่านช่องทางออนไลน์
3. สถานศึกษาควรพัฒนาระบบการทำทะเบียนประวัติและการรวบรวมหลักฐานการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบออนไลน์ และแต่งตั้งให้มีผู้รับผิดชอบระบบทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณสมบัติด้านดิจิทัลแก่ผู้รับผิดชอบระบบ
4. สถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีจัดทำแผนการประเมินผลการดำเนินงานบุคคลอย่างละเอียด ดำเนินการประเมินผลในระดับหน่วยงานย่อยภายในโรงเรียนตามจุดประสงค์ และตัวชี้วัด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย เผยแพร่ออกไป และเพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของนักวิชาการและผู้สนใจทั่วไป จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องหรือส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล
3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคต่อการบริหารงานบุคคล
4. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เป็นตัวอย่างแก่โรงเรียนมัธยมศึกษาอื่นได้

รายการอ้างอิง

กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจทางการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. (2550, 16 พฤษภาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 124 ตอนที่ 24 ก. หน้า 29-35.

เตือนใจ คล้ายแก้ว. (2559). “แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

- ทะนงศักดิ์ เพื่อกคล้าย. (2564). “ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสหวิทยาเขต เบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร.” **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร** 18 (82): 106-110.
- นราดล ยตะโคตร. (2565). “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นพพัชญ์ ฉิดจันทร์. (2565). “การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.” **วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร** 5 (1): 133-146.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 19 สิงหาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 116 ตอนที่ 74ก. หน้า 1-22.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. (2551, 23 ธันวาคม). **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 121 ตอนที่ 79 หน้า 22.
- โรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม. (2565). **รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา โรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม**. นครปฐม: โรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม.
- ศรัญญา แสงสว่าง. (2564). “แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร.” **Journal of Roi Kaensarn Academi** 6 (12): 152.
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ม.ป.ป) **มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562)**. 44-48
- อำนาจ ชื่นบาน. (2564) “การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธิรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี.” การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Aja-Okorie U. (2016) “Teachers Personnel Management as Determinant of Teachers Productivity in Secondary Schools in Delta State, Nigeria.” **British Journal of Education** 4 (8): 13-23.
- Best, J.W. (2006). **Research in Education**. 10th ed. Massachusetts: Pearson Education Inc.
- Jana Marie Šafránková. (2018) “Responsibilities and Competencies in Personnel Management at Czech Schools.” **Oeconomia copernicana** 9 (3): 529-534.