การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี

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

Received : 13 May 2025
Revised : 11 June 2025
Accepted : 17 June 2025

ธนภูมิ มากแก้ว[1]
Tanapoom Markkaew
มัทนา วังถนอมศักดิ์[2]
Mattana Wangthanomsak

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี และ 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู จำนวน 76 คน โดยใช้ใช้เทคนิคการเลือกตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ประเภท คือ แบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร และ 4) ด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ

[1] นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
Master student in Division of Educational Administration, Faculty of Education Silpakorn University, Thailand
[2] อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
Advisor, Associate Professor Dr., Department of Educational Administration, Faculty of Education Silpakorn University, Thailand
Corresponding Author E-mail Address: tanapoommarkkaew@gmail.com

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ควรมีการจัดทำแบบประเมินผลอัตรากำลังของครูและบุคลากรภายในโรงเรียน ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรมีการจัดกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรภายในโรงเรียนที่หลากหลาย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรมีการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรรายบุคคล และนำผลการวิเคราะห์นั้นตั้งเป้าหมายผ่านการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร และด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ควรเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์แบบประเมินผลการจัดกิจกรรมบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ และผลการประเมินกิจกรรมบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจที่จัดขึ้นในโรงเรียน รวมถึงควรมีการจัดประชุมเพื่อหาแนวทางในการพัฒนากิจกรรมบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจที่จัดขึ้นในโรงเรียน

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, โรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์

Abstract

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

The findings of this study were as follows:

1. The personnel administration of Kururatrangsarit School under the Secondary Educational Service Area Office Ratchaburi, collecrively and individually, was at high level; ranking by arithmetic mean from high to low: 1) Personnel performance evaluation 2) Manpower planning 3) Personnel development and 4) Morale and encouragement2. The developmental guidelines for personnel administration of Kururatrangsarit School under the Secondary Educational Service

Area Office Ratchaburi were as follows: In terms of personnel development, there should be a variety of activities to develop teachers and personnel within the school. In terms of personnel performance evaluation, there should be an analysis of the performance of each teacher and personnel and use the analysis to set goals through the creation of an agreement on the performance of teachers and personnel. In terms of morale and encouragement, there should be more channels for publicizing the evaluation results of morale and encouragement activities and the evaluation results of morale and encouragement activities organized in schools. There should also be meetings to find ways to develop morale and encouragement activities organized in schools.

Keywords: Personnel Administration, Kururatrangsarit School

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ระบุว่าเป้าหมายสำคัญในการส่งเสริมและยกระดับการบริหารงานบุคคลสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นหนึ่งในห้ายุทธศาสตร์หลักขององค์กร เพื่อผลักดันให้เกิดการพัฒนาในด้านหลักเกณฑ์และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคลในกลุ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อันจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และความก้าวหน้าในวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2566)

การบริหารงานบุคคลถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ท่ามกลางบริบทของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ดังนั้น สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อนำผลลัพธ์ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้ ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาต่อไป (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

โรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ เปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 93 คน มีนักเรียนทั้งสิ้น 1,953 คน จากแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2566 – 2570 ของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ได้มีการศึกษาสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค พบว่าการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจุดอ่อน (Weakness) ที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (โรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์, 2566) นอกจากนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พบว่าโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ ได้จัดกิจกรรมการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนเพียง 1 กิจกรรม โดยมีครูผู้เข้าร่วมกิจกรรมคือครูที่เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณดังกล่าวจำนวน 3 คน จากครูทั้งหมด 93 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 3.22 จากจำนวนครูทั้งหมด (กลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์, 2566) รวมถึงผู้วิจัยได้สัมภาษณ์รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล และครูที่ปฏิบัติงานในกลุ่มบริหารงานบุคคลรวมทั้งสิ้น 3 คน พบปัญหาในการบริหารงารบุคคลที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันสองประการดังนี้ ประการแรกคือเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง พบว่าควรมีครูตามเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้ทั้งสิ้น 103 คน แต่จำนวนครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาแห่งนี้ พบว่ามีเพียง 93 คน ประการที่สอง การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในโรงเรียน พบว่า โรงเรียนยังไม่มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในโรงเรียน ไปใช้ในการวางแผน หรือจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยข้อมูลจากแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567 พบว่า มีโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากร 3 โครงการ โดยทั้ง 3 โครงการ มิได้ใช้ข้อมูลจากผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในโรงเรียนมาเป็นข้อมูลในการจัดโครงการในแต่ละปี (สัมภาษณ์รองผู้อำนวยการ และคณะครูโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์, 2566)

จากปัญหาข้างต้นพบว่า หากโรงเรียนมีการบริหารงานบุคคลที่เป็นระบบและมีแบบแผน ย่อมส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี เพื่อนำผลวิจัยที่ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล อันจะเป็นการเสริมสร้างให้เกิดความเข้มแข็งในสถานศึกษา และเกิดเป็นผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี

2. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

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

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการครูโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี จำนวน 76 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และใช้เทคนิคการเลือกตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) จำแนกตามตำแหน่ง โดยแบ่งเป็น 1) ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้างาน และหัวหน้าระดับ) จำนวน 33 คน และ 2) ครูผู้สอน จำนวน 43 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

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

2. ตัวแปรที่ศึกษา คือ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) ประบกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวางแผนอัตรากำลัง 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร 3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 4) ด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ

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

แผนภูมิที่ 1 ขอบเขตของการวิจัย

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

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มี 2 ประเภท ประกอบด้วย

ประเภทที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน

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

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวางแผนอัตรากำลัง 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร 3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 4) ด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ โดยเป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ (Rating Scale) ซึ่งสามารถจัดลำดับคุณภาพได้ 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert, 1961) โดยมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ประเภทที่ 2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi structured interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี จำนวน 3 คน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวน 1 คน ซึ่งแบบสัมภาษณ์ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวางแผนอัตรากำลัง 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร 3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 4) ด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างขึ้นตามนิยามตัวแปรที่ศึกษาของการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็น

ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาแบบสอบถามตามนิยามตัวแปรของการวิจัย โดยเริ่มจากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นตรวจสอบความตรงของเนื้อหาด้วยเทคนิค IOC โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ซึ่งได้ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) เท่ากับ 1.00 ต่อมานำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับครู 30 คนในโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ซึ่งมีบริบทใกล้เคียงกับโรงเรียนที่ทำการวิจัย และสุดท้ายนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – coeffient) เท่ากับ 0.917

2. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดขอมาตรฐานกงารปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) และตั้งประเด็นคำถามสัมภาษณ์โดยนำข้อคำถามที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ของแต่ละด้าน มาตั้งเป็นประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ ภายใต้การแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้ข้อมูลตามความจริง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการโรงเรียน ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

2. จัดเตรียมและส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างพร้อมนัดหมายวัน เวลา ในการเก็บแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือผู้ที่ถูกสัมภาษณ์ เพื่อให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ในการวิจัยครั้งนี้

4. จัดเตรียมและสัมภาษณ์ รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูหัวหน้ากลุ่มสาระ รวมจำนวน 3 คน เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้ข้าราชการครูโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้วผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และดำเนินการดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากการทำแบบสอบถามไปคำนวณหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำสถิติมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

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

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

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 - 1.49 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 - 2.49 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 - 3 49 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 - 4.49 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 - 5.00 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

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

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบข้อคำถามของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี

(n=76)

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

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรีอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.00, S.D. = 0.62) เมื่อจำแนกรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{x}$ = 4.03, S.D. = 0.68) รองลงมาคือด้านการวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{x}$ = 4.02, S.D. = 0.55) และการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x}$ = 4.02, S.D. = 0.62) รองลงมาคือด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ($\bar{x}$ = 3.93, S.D. = 0.60) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.55 – 0.68 หมายความว่าการกระจายของข้อมูลน้อย ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนางานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ควรมีการจัดทำแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบสอบถามการปฏิบัติงานสอนและภาระงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานสอนของครูและบุคลากรในโรงเรียน 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรมีการจัดกิจกรรมเพิ่มเติมให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน 3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ถึงจุดที่ต้องพัฒนาของครูและบุคลากรเป็นรายบุคคล และเชื่อมโยงกับการจัดทำแผนพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรในแต่ละปีการศึกษาด้วย และ

4) ด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ควรเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์แบบประเมินผลการจัดกิจกรรมบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ และผลการประเมินกิจกรรมบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจที่จัดขึ้นในโรงเรียน

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี มีดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร และ 4) ด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ควรมีการจัดทำแบบประเมินผลอัตรากำลังของครูและบุคลากรภายในโรงเรียน ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรมีการจัดกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรภายในโรงเรียนที่หลากหลาย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรมีการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรรายบุคคล และนำผลการวิเคราะห์นั้นตั้งเป้าหมายผ่านการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร และด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ควรเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์แบบประเมินผลการจัดกิจกรรมบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ และผลการประเมินกิจกรรมบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจที่จัดขึ้นในโรงเรียน รวมถึงควรมีการจัดประชุมเพื่อหาแนวทางในการพัฒนากิจกรรมบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจที่จัดขึ้นในโรงเรียน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรีอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรีมีความรู้ ความเข้าใจในรายละเอียดของการบริหารงานบุคคล การที่ค่ามัชฌิมเลขคณิตของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรีอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน แสดงให้เห็นถึงการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมสึกษาราชบุรีที่มีประสิทธิภาพ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์วิทย์ ศักดิ์ทิพย์รัตน์ (ณรงค์วิทย์ ศักดิ์ทิพย์รัตน์, 2566) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอำนาจ ชื่นบาน (อำนาจ ชื่นบาน, 2565) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรีเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร ครูและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี มีขั้นตอนการจัดการเกี่ยวกับอัตรากำลังของครูและ บุคลากรในโรงเรียนเริ่มตั้งแต่มีการสำรวจอัตรากำลังครูและบุคลากรอยู่สม่ำเสมอ มีการจัดทำแผนอัตรากำลังของครูและบุคลากรโดยได้รับการตรวจสอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา สิกะพงค์ (สุกัญญา สิกะพงค์, 2567) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการวางแผนอัตรากำลัง อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของธีระศักดิ์ ชอมภูเขียว (ธีระศักดิ์ ชอมภูเขียว, 2567) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านการวางแผนอัตรากำลังครูอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

1.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในหนึ่งปีงบประมาณ โรงเรียนมีการจัดทำโครงการที่พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ กิจกรรมการอบรมการทำสื่อด้วยแอพลิเคชัน Canva, การอบรมการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และการศึกษาดูงานเช่น การศึกษาดูงาน

โรงเรียนมาตรฐานสากลที่จังหวัดจันทบุรี ทำให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนได้รับการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาพร ถมคำ (นิภาพร ถมคำ, 2567) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพีรณัฐ กล้าหาญ และกิจพิณิฐ อุสาโห (พีรณัฐ กล้าหาญ และกิจพิณิฐ อุสาโห, 2567) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

1.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาภาคเรียนละ 1 ครั้งที่เป็นการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนครู และการประเมินเพื่อคงสภาพการเป็นลูกจ้างชั่วคราวสำหรับบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงกมล บัวแจ่ม (ดวงกมล บัวแจ่ม, 2568) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ระดับในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับงายวิจัยของพัชรินทร์ สอนศรี (พัชรินทร์ สอนศรี, 2568) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

1.4 ด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของครูและบุคลากรในทุก ๆ กิจกรรมที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน มีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงขวัญ และส่งเสริมกำลังใจแก่บุคลากรเช่น กิจกรรมวันเกษียณอายุราชการ กิจกรรมจับสลากของขวัญปีใหม่ กิจกรรมวันไหว้ครู รวมถึงมีการเผยแพร่การยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับรางวัลต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของพัฒนกูล สุขสานต์ (พัฒนกูล สุขสานต์, 2564) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถาศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 ด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงกมล ตระกูลพัว

และศิริพงษ์ เศาภายน (ดวงกมล ตระกูลพัว และศิริพงษ์ เศาภายน, 2566) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 2 ด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี อภิปรายผลการวิจัยดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ควรมีการจัดทำแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เพื่อตรวจสอบจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาว่าเป็นไปตาม เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือไม่ รวมถึงมีการจัดทำแบบสอบถามรายละเอียดการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียนเกี่ยวกับภาระงานสอน และภาระงานอื่น ๆ นอกเหนือการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวัสส์ ปิยกุลมาลา (ศิริวัสส์ ปิยกุลมาลา, 2565) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ได้แก่ ก่อนจัดทำอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบันอย่างน้อยรายปีการศึกษาหรือภาคเรียน ควรมีการจัดการประชุมคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา เพื่อพิจารณาอัตรากำลังที่ขาดแคลนจริง เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการจริงของสถานศึกษา ควรจัดอัตรากำลังของครูให้ตรงเอกที่สอน และควรมีการสำรวจความต้องการครูแต่ละเอกของโรงเรียน

2.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรมีการจัดกิจกรรมที่พัฒนาบุคลากรเพิ่มเติม เช่น กิจกรรมพัฒนาบุคลากรตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ กิจกรรมพัฒนาบุคลากรตามความสนใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน กิจกรรมพัฒนาความสามารถด้านการสอน กิจกรรมภายในชุมชน และ กิจกรรมในศาสนสถาน เพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างตรงจุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาพร ถมคำ (นิภาพร ถมคำ, 2567) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่าแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมในหมวดวิชาต่าง ๆ ของตน ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มประสบการณ์ ความรู ้ในการปฏิบัติงานให้แก่ครูและบุคลากร ควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาศึกษานอกสถานที่และเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ตามความเหมาะสมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ผู้บริหารควรมีแผนความก้าวหน้าในสาขาวิชาชีพในแต่ละสายงาน ควรส่งเสริมให้มีการจัดการอบรม ในโรงเรียน ควรเพิ่มกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของครูและ

บุคลากรให้ครบทุกด้าน และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จัดการนิเทศการเรียนการสอนและร่วมติดตามประเมินผลสถานศึกษา ควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นลายลักษณ์อักษรตามที่โรงเรียนกำหนด บุคคลากรที่ผ่านการอบรมต้องมีการรายงานผลการอบรมทุกครั้งที่ไปอบรมมา

2.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรมีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในโรงเรียนรายบุคคลมาวิเคราะห์ให้เห็นถึงจุดแข็ง และจุดที่ควรส่งเสริมของครูและบุคลากรรายบุคคล หลังจากนั้นจึงนำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวไปตั้งเป้าหมายผ่านการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนทุกคนได้มีแนวทางในการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโจซอห์และมาห์มูด (Jusoh Rosnani and Mahmood Mazni Nadzirah, 2025) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และให้ข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง จะมีส่วนช่วยให้บุคลากรเข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้ปรับปรุงตนเองอีกด้วย อีกทั้งยังแสดงให้เห็นว่าการประเมินบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ สามารถพัฒนาประสิทธิภาพของครูและบุคลากรในโรงเรียนได้

2.4 ด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ควรเพิ่มช่องทางประชาสัมพันธ์การทำแบบประเมินผลการจัดกิจกรรมบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ รวมถึงควรมีการจัดประชุมผู้บริหารเพื่อหาแนวทางในการพัฒนากิจกรรมการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนในครั้งถัดไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอำนาจ ชื่นบาน (อำนาจ ชื่นบาน, 2565) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ได้แก่ ควรมีจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจ และการประเมินผลการจัดกิจกรรมบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจของบุคลากร รวมถึงประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรได้เข้าถึงการแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ เพื่อจัดทำแผนการจัดกิจกรรมบำรุงขวัญและกำลังใจ ให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

1. ผู้บริหารควรนำผลการประเมินอัตรากำลังครูและบุคลากรในโรงเรียนไปใช้กำหนดนโยบายและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังในปีต่อ ๆ ไป โดยมีกระบวนการในการจัดประชุม เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจภาระงานครูด้านการสอน และภาระงานครูนอกเหนือการสอน เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังด้วย

2. ผู้บริหารควรมีการบูรณาการกิจกรรมพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียน เช่น การจัดการจัดอบรมพัฒนาครูควบคู่กับการจัดกีฬาการแข่งขันของครู เพื่อให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้านและใช้เวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรรายบุคคล

4. ผู้บริหารควรมีการกำหนดแนวทางการพัฒนากิจกรรมบำรุงขวัญและกำลังใจ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี

3. ควรมีการศึกษางานวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี

รายการอ้างอิง

กลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์. (2566). *รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566,* 4.

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

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

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

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

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

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

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

พีรณัฐ กล้าหาญ และกิจพิณิฐ อุสาโห. (2567). “การบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี.” *วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน*. 2(1), 219.

โรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฏ์. (2566). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา*, 41.

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

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2566). *ยุทธศาสตร์การวิจัย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ปีงบประมาณ 2566-2570).* ก-1.

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560* (ปรับปรุง พ.ศ. 2562). 44-48.

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

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

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

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

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

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