

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับการประเมินวิทยฐานะ
ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSONNEL MANAGEMENT AND TEACHER'S
ACADEMIC STANDING ASSESSMENT IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE KANCHANABURI

Received : 30 November 2025

Revised : 10 January 2026

Accepted : 13 January 2026

ภิญญาพัชญ์ รักพวก¹

Phinyaphat Rugpuak

นิพนธ์ วรรณเวช²

Nipon Wannawed

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี 2) การประเมินวิทยฐานะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับการประเมินวิทยฐานะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ตัวอย่างที่ใช้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 17 คน และข้าราชการครู จำนวน 298 คน รวมทั้งสิ้น 315 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.67–1.00 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผน อัตรากำลัง ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ 2) การประเมินวิทยฐานะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านผลงานทางวิชาการ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ และการจัดการชั้นเรียน และด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่าง

¹ นักศึกษาปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

Master's Degree student in Educational Administration, Faculty of Education Kanchanaburi Rajabhat University, Thailand

² อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

Advisor, Ph.D., Department of Educational Administration, Faculty of Education Kanchanaburi Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author E-mail Address: sajungkru.542518@gmail.com

การบริหารงานบุคคลกับการประเมินวิทยฐานะของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา, การประเมินวิทยฐานะ

Abstract

The research aimed to 1) study the personnel management, 2) teacher's academic assessment in schools, and 3) the relationship between the personnel management and teacher's academic assessment in schools under the Secondary Education Service Area Office Kanchanaburi. The samples consisted of 315 school administrators and teachers under Secondary Educational Service Area Office Kanchanaburi, obtained by proportionate stratified random sampling. The research instrument was a five-level-rating scale questionnaire with content validity between 0.67–1.00 and a reliability of 0.97. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product moment correlation coefficient with a statistical significance level at 0.05.

The findings were as follows: 1) The personnel management under the Secondary Education Service Area Office Kanchanaburi, overall and in each individual aspect were at a high level, ranking in descending order as manpower planning, salary increment implementation, teacher and educational personnel development, performance evaluation, and promotion of professional qualification assessment. 2) Teacher's academic assessment in schools under the Secondary Education Service Area Office Kanchanaburi, overall and in each individual aspect were at a high level, ranking in descending order as in terms of academic performance, learning management and classroom management skills, and student learning outcomes. 3) The relationship between the personnel management and teacher's academic assessment in schools under the Secondary Education Service Area Office Kanchanaburi in overall had a middle positive correlation with statistical significance.

Keywords: Personnel Management, School Administrator, Performance Agreement

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกช่วงวัย เพื่อให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรม พร้อมส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21 อาทิ การสื่อสารภาษาต่างประเทศ ความคิดสร้างสรรค์ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงาน

คณะกรรมการการพัฒนาศึกษาและสังคมแห่งชาติ, 2561) ทั้งนี้ เพื่อให้ประชาชนสามารถปรับตัวในบริบทโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมการจัดการความรู้และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการพัฒนาทักษะอนาคต เช่น ทักษะดิจิทัล การสื่อสาร และการปรับตัว (พัชรินทร์ อักษรพอม และสุนทรี วรรณไพเราะ, 2567) นอกจากนี้ยังต้องขับเคลื่อนองค์กรให้มีความคล่องตัวสูง โดยเสริมสร้างความสามารถในการเปลี่ยนแปลงทางความคิด ปฏิสัมพันธ์ และการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพในทุกระดับของบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลเพื่อสนองนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลในการเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2565) โดยมีการขับเคลื่อนผ่าน 5 คานงัด ได้แก่ 1) การกำหนดมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะใหม่ 2) การประเมินวิทยฐานะควบคู่กับระบบเงินเดือน 3) การพัฒนาผู้บริหารก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง 4) การกำหนดอัตรากำลังตามการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา และ 5) การวางแผนผลิตและคัดกรองครูที่มีคุณภาพเข้าสู่ระบบ นอกจากนี้ ยังมี การนำนโยบาย ด้านเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ โดยเฉพาะระบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบดิจิทัล (digital performance appraisal) เพื่อประเมินวิทยฐานะแบบออนไลน์ ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ลดขั้นตอนการดำเนินงานและขับเคลื่อนการศึกษาไทยสู่ความทันสมัยและยั่งยืนในระดับสากล

จากข้อมูลข้างต้นสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของระบบบริหารสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการเชิงระบบเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กฎหมายและประกาศของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้ เช่น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งกำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) ทั้งนี้ ได้ให้อำนาจแก่ปลัดกระทรวงศึกษาธิการและเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในการกระจายอำนาจด้านการบริหารจัดการศึกษาสู่ระดับเขตพื้นที่และสถานศึกษาโดยตรง พร้อมทั้งหลักเกณฑ์ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎกระทรวงว่าด้วยระบบการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 และ กฎกระทรวงว่าด้วยการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2550 ในด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ถือเป็นภารกิจสำคัญที่ต้องดำเนินการให้คล่องตัวและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยเน้นการพัฒนา ส่งเสริมวิทยฐานะ ยกย่องเกียรติคุณ และสร้างความมั่นคงในวิชาชีพ ซึ่งล้วนส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (พ.ศ. 2545 และ 2553) มาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และงานทั่วไปไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) ส่งผลให้สถานศึกษามีความคล่องตัวและอิสระในการดำเนินงาน ทั้งนี้ ความสำเร็จของการบริหารขึ้นอยู่กับการบริหาร “คน” โดยเฉพาะบทบาทของครู ซึ่งเป็นกำลังสำคัญของระบบการศึกษาไทยในทุกยุคสมัย การพัฒนาครูให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณจึงเป็น

เป้าหมายสำคัญ เพื่อให้ครูสามารถใช้ศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564) สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 6 ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ซึ่งเน้นการพัฒนาระบบประเมินสมรรถนะครูและการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ โดยมุ่งรักษาความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของผู้ประกอบวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) ได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของครูภายใต้แนวคิดการพัฒนาสมรรถนะครูให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ โดยเน้นว่าคุณภาพการศึกษาต้องเริ่มต้นจากห้องเรียน การประเมินวิทยฐานะจึงถูกออกแบบให้เชื่อมโยงอย่างเป็นระบบกับการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและสามารถปรับแก้ปัญหา สร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ทั้งนี้ การประเมินครูถือเป็นการประเมินทั้งระบบ บนพื้นฐานที่ว่าครูเป็นทรัพยากรหลักในการยกระดับคุณภาพสถานศึกษา จึงต้องพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ และขวัญกำลังใจที่เพียงพอต่อการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ (อรรถพร จินะวัฒน์, 2559) การประเมินครูยังเกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพการสอน วิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อน และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ ทั้งนี้ ระบบการประเมินผลที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และยุติธรรม จะช่วยสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง (Dangol, 2021)

จากการศึกษากระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู พบว่าสภาพปัจจุบันและปัญหาของการประเมินวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีปัญหาใน 5 ประเด็น ประกอบด้วย 1) ปัญหาด้านผู้ประเมิน เกี่ยวกับการคัดเลือกกรรมการการตรวจสอบคุณสมบัติ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติการประเมินและขาดแคลนกรรมการในบางสาขา 2) ปัญหาด้านผู้เสนอขอ ได้แก่ การเสนอขอไม่ตรงกับกลุ่มสาระที่ปฏิบัติการสอน ปัญหาการเขียนงานวิชาการ 3) ปัญหาด้านคุณภาพผลงาน ได้แก่ ผลงานขาดความแปลกใหม่ มีการคัดลอก 4) ปัญหาด้านการบริหารจัดการประเมิน ได้แก่ การถูกแทรกแซงการประเมิน การถูกรุมเร้าจากสังคมทำให้ไม่สามารถประเมินได้ตามหลักวิชา และ 5) ปัญหาอื่นๆ ได้แก่ ความล่าช้าในการประเมิน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของไม่มีส่วนในการออกแบบกำหนดวิธีการประเมิน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ประเมิน (พาริดา เดชะกุล และสายฝน แสนใจพรม , 2565)

โรงเรียนที่มีการบริหารงานบุคคลที่ดี มีอัตราการเลื่อนวิทยฐานะของครูสูงกว่าโรงเรียนที่ขาดระบบสนับสนุนด้านบุคลากร กล่าวคือ การออกแบบนโยบายบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนางานวิชาชีพครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในการยกระดับคุณภาพการศึกษา “ครู” ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด การพัฒนาครูให้มีสมรรถนะสูงและมีวิทยฐานะที่เหมาะสมจึงเป็นเรื่องที่ทุกหน่วยงานด้านการศึกษาต้องให้ความสำคัญ โดยเฉพาะกระบวนการ “บริหารงานบุคคล” ซึ่งครอบคลุมการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนา การประเมินผล และการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในสายงาน หนึ่งในเครื่องมือสำคัญของการบริหารงานบุคคลคือ

“การประเมินวิทยฐานะของครู” ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการวัดสมรรถนะ การปฏิบัติงาน และการพัฒนาวิชาชีพอย่างเป็นระบบ (อภิเชษฐ์ ฉิมพลีสวรรค์, 2564)

จากการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี พบว่ายังมีความท้าทายในการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการประเมินวิทยฐานะของครู ทั้งในด้านการสนับสนุนข้อมูลเชิงระบบ ความชัดเจนของการดำเนินงาน ตลอดจนการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างครู ผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีกรณีศึกษาที่สะท้อนปัญหา เช่น การร้องเรียนเรื่องความไม่เป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนวิทยฐานะครูที่ปรากฏในข่าวสารสาธารณะ ซึ่งสะท้อนถึงข้อจำกัดของกระบวนการพิจารณาที่อาจขาดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและความโปร่งใส ในปี พ.ศ. 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรีได้ดำเนินโครงการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพครูในการเตรียมความพร้อมสู่การประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ครูสามารถจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานได้อย่างถูกต้องและมีคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี, 2565) อย่างไรก็ตาม ยังพบว่าในทางปฏิบัติครูหลายคนยังขาดความเข้าใจในระบบการบริหารงานบุคคลใหม่ การสนับสนุนจากฝ่ายบริหารยังไม่ทั่วถึง ส่งผลให้ครูบางส่วนไม่สามารถดำเนินการตามขั้นตอนของการเลื่อนวิทยฐานะได้สำเร็จ ดังนั้น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับการประเมินวิทยฐานะของครูใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จึงเป็นเรื่องจำเป็นเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาให้การประเมินวิทยฐานะมีความยุติธรรม โปร่งใส และสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูได้อย่างแท้จริง ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพ การศึกษาของจังหวัดกาญจนบุรีโดยรวม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566)

จากเหตุผลและความสำคัญที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา ปัญหาความไม่สอดคล้องของการบริหารงานบุคคลกับการประเมินวิทยฐานะของครูในสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับการประเมินวิทยฐานะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี เพื่อใช้เป็นแนวทางให้ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดย การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ใช้วิธีการที่เหมาะสมในการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี
2. เพื่อศึกษาการประเมินวิทยฐานะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับการประเมินวิทยฐานะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

สมมติฐานของการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์การบริหารงานบุคคลกับการประเมินวิทยฐานะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำนวน 1,773 คน จากสถานศึกษาจำนวน 29 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำนวน 315 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามขนาดสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ เกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ เกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

2. คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ ข้อคำถามทุกข้อได้ผ่านการตรวจสอบจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามขั้นตอนอย่างสมบูรณ์ โดยวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับกลุ่มพฤติกรรม (IOC) พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 จำนวน 50 ข้อ และนำไปทดลองใช้เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากงานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการ และงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาญจนบุรี เพื่อให้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ และประสานงานทางโทรศัพท์ในการติดตามเก็บ แบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถามโดยตนเอง โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนเพื่อแจกให้กับ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 315 ชุด และได้รับแบบสอบถาม กลับคืน จำนวน 315 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับตอบคืนจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาญจนบุรี มาตรวจสอบความถูกต้องและมีความสมบูรณ์ในการตอบ

2. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจง ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

4. การวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาญจนบุรี วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (mean หรือ $\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation หรือ S.D.) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้านและรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) 1.00–1.49 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) 1.50–2.49 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) 2.50–3.49 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) 3.50–4.49 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) 4.50–5.00 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

5. การวิเคราะห์การประเมินวิทยฐานะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาญจนบุรี วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (mean หรือ $\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation หรือ S.D.) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้านและรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของบุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) 1.00–1.49 หมายถึง การประเมินวิทยฐานะของครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) 1.50–2.49 หมายถึง การประเมินวิทยฐานะของครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) 2.50–3.49 หมายถึง การประเมินวิทยฐานะของครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) 3.50–4.49 หมายถึง การประเมินวิทยฐานะของครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) 4.50–5.00 หมายถึง การประเมินวิทยฐานะของครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

6. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับการประเมินวิทยฐานะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553)

สูงกว่า 0.90	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
0.71-0.90	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
0.30-0.70	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ต่ำกว่า 0.30	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.00	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การบริหารงานบุคคลในภาพรวม

การบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	4.36	0.26	มาก
2. ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.34	0.28	มาก
3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.30	0.26	มาก
4. ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ	4.29	0.28	มาก
5. ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.32	0.26	มาก
รวมเฉลี่ย	4.32	0.18	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคล ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.26) รองลงมาคือ ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.28) ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.26) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.26) และด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.28)

2. ผลการวิเคราะห์การประเมินวิทยฐานะของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านผลงานทางวิชาการ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน และด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การประเมินวิทยฐานะของครูในสถานศึกษาในภาพรวม

การประเมินวิทยฐานะของครูในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน	4.28	0.22	มาก
2. ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน	4.26	0.24	มาก
3. ด้านผลงานทางวิชาการ	4.31	0.24	มาก
รวมเฉลี่ย	4.28	0.19	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การประเมินวิทยฐานะของครูในสถานศึกษา ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.28$, $S.D.=0.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านผลงานทางวิชาการ ($\bar{X}=4.31$, $S.D.=0.24$) รองลงมาคือ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ($\bar{X}=4.28$, $S.D.=0.22$) และด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X}=4.26$, $S.D.=0.24$)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับการประเมินวิทยฐานะของครูในสถานศึกษา ภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับการประเมินวิทยฐานะของครูในสถานศึกษา

การบริหารงานบุคคล	การประเมินวิทยฐานะของครูในสถานศึกษา			
	Y_1	Y_2	Y_3	$Y_{รวม}$
X_1	0.25**	0.22**	0.33**	0.32**
X_2	0.31**	0.27**	0.34**	0.37**
X_3	0.46**	0.24**	0.33**	0.41**
X_4	0.37**	0.23**	0.34**	0.38**
X_5	0.41**	0.43**	0.69**	0.62**
X รวม	0.55**	0.42**	0.62**	0.64**

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับการประเมินวิทยฐานะของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r=0.64$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการบริหารงานบุคคลกับการประเมินวิทยฐานะของครูในสถานศึกษา

พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ ด้านผลงานทางวิชาการ ($r=0.62$) ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ($r=0.55$) และด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ($r=0.42$)

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ
2. การประเมินวิทยฐานะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านผลงานทางวิชาการ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน และด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับการประเมินวิทยฐานะของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r=0.64$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการบริหารงานบุคคลกับการประเมินวิทยฐานะของครูในสถานศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ ด้านผลงานทางวิชาการ ($r=0.62$) ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ($r=0.55$) และด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ($r=0.42$)

อภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและให้ความสำคัญต่อกระบวนการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องดำเนินการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ นับตั้งแต่การวางแผนนโยบาย การวางแผนงาน การสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษา การพัฒนาความรู้ ความสามารถในการวิชาชีพ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลมากที่สุด และบุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานที่มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม ให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งการบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหารเพื่อให้องค์กรสามารถไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีความรู้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งจะช่วยวางแผนให้บุคคลมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานในองค์กร สร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จึงดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่

โรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา สารัมย์ (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาดา คำพิรุณ (2565) ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การประเมินวิทยฐานะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาญจนบุรี ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ตระหนักและให้ความสำคัญต่อกระบวนการที่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากการประเมินนี้มีบทบาทในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เพื่อให้แน่ใจว่าครูมีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมในการสอนและการพัฒนานักเรียน การประเมินวิทยฐานะยังเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งสะท้อนจากผลการปฏิบัติงานที่มีต่อผู้เรียนและผู้ปกครอง เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่ง โดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง พัฒนาคุณภาพการศึกษา และยกระดับมาตรฐานวิชาชีพทางครู โดยการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ คือ การวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อขับเคลื่อนองค์กรโดยผ่านกระบวนการขั้นพื้นฐานที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ได้แก่ การเสริมสร้างความรู้ความสามารถที่ตอบสนองต่อทิศทางของธุรกิจ กระตุ้นให้พนักงานทั้งที่เป็นกลุ่มและปัจเจกบุคคลได้มีการเรียนรู้และพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา ซึ่งถือเป็นกลยุทธ์หนึ่งในแผนกลยุทธ์ทางธุรกิจและผลตอบแทนขององค์กร ได้แก่ การเจริญเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ ตำแหน่ง และผลตอบแทนที่สูงขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมุ่งสนับสนุนให้การประเมินวิทยฐานะของครูในสถานศึกษามีการดำเนินงานที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งฉัตร ไชยริปู นาริรัตน์ บำบัดทุกข์ ธีรังกูร วรบำรุงกุล และ เรืองวิทย์ นิลโคตร (2565) ศึกษาวิจัยเรื่อง ระบบการประเมินวิทยฐานะครูกับผลลัพธ์ผู้เรียนในยุคการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่า ระบบวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นสิ่งที่ใช้วัดความเชี่ยวชาญในวิชาชีพซึ่งสะท้อนจากผลการปฏิบัติงานที่เน้นผลลัพธ์ผู้เรียน เพื่อสร้างและพัฒนาพลเมืองที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นในยุคการเปลี่ยนแปลง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับการประเมินวิทยฐานะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา ถือเป็นกระบวนการที่สำคัญในการสร้างความคล่องตัวภายใต้กฎหมายระเบียบครูและบุคลากรทางการศึกษา และรักษาความสามารถขององค์กร รวมถึงการพัฒนาและ

รักษาความพึงพอใจของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน อีกทั้งยังขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงตระหนักและให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการบริหารงานจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและนโยบายในองค์กรใด ๆ ก็ตามย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุดเป็นสำคัญ ในบรรดาทรัพยากรทั้งหลาย บุคคลนับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะคนเป็นกุญแจแห่งประสิทธิผลของการบริหารกิจการต่าง ๆ มีส่วนช่วยในการดำเนินการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามคุณภาพและมาตรฐานที่กำหนดจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งการได้มาของบุคลากรที่มีคุณภาพต้องรักษาและพัฒนาให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการประเมินวิทยฐานะของครูในสถานศึกษา คือเรื่องสำคัญต่อการส่งเสริมครูทั้งด้านความก้าวหน้า และแรงจูงใจในการทำงาน โดยเป็นกระบวนการที่ครูถูกผลักดันหรือกระตุ้นให้ใช้ความรู้ ความสามารถของตนเอง ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความพยายามในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุขกับงานและความพึงพอใจเมื่องานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ และส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน และสถานศึกษาให้มีคุณภาพสูงขึ้นเช่นเดียวกัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จึงบริหารสถานศึกษาโดยให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลและการประเมินวิทยฐานะของครูควบคู่กันอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพันธ์ บุญชะบา กุลชลี จงเจริญ และอรณพ จินะวัฒน์ (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย

1. สถานศึกษาควรส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะให้สามารถนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของครูและยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างควบคู่กัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ครู และสถานศึกษา
2. สถานศึกษาควรส่งเสริมให้เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม สอดคล้องและครอบคลุมกับขอบข่ายงานที่ครูรับผิดชอบ และนำไปสู่การพัฒนาอย่างชัดเจน
3. สถานศึกษาควรส่งเสริมให้การประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นระบบและต่อเนื่อง โดย การดำเนินงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อการประเมินวิทยฐานะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

รายการอ้างอิง

- กิ่งฉัตร ไชยริปู, นาริรัตน์ บำบัดทุกข์, อีรังกูร วรบำรุงกุล และเริงวิชญ์ นิลโคตร. (2565). ระบบการประเมินวิทยฐานะครูกับผลลัพธ์ผู้เรียนในยุคการเปลี่ยนแปลง. *คุณภาพชีวิตกับกฎหมาย*, 18(2), 101–110.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าพาสต์ภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12)*. กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจอินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พัชรินทร์ อักษรหอม และสุนทรี วรรณไพเราะ. (2567). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21. *วารสารการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์*, 5(1), 401–408.
- พาริตา เดชกุล และสายฝน แสนใจพรม. (2565). การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่. *ครุศาสตร์ราชภัฏเชียงใหม่*, 1(1), 17–32.
- วิภาดา สารมัย. (2562). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]*.
- สุชาดา คำพิฑูรณ์. (2565). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย]*.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี. (2565). *รายงานผลการดำเนินงานโครงการอบรมพัฒนาศักยภาพครูในการเตรียมความพร้อมสู่การประเมิน ว 9*. กาญจนบุรี: กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *การขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคล CLUSTERS ในปีงบประมาณ 2560 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ.

- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการและสังคมแห่งชาติ. (2561). *แผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). *คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครู*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2565). *รายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ พ.ศ. 2560*. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- สิรินันท์ บุญชะบา, กุลชลี จงเจริญ และอรอนพ จินะวัฒน์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. *สุโขทัยธรรมมาธิราช*, 30(2), 73–89.
- อภิเชษฐ์ ฉิมพลีสวรรค์. (2564). สภาพการขอมือหรือขอเลื่อนวิทยฐานะที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. *การวิจัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน*, ปฐมฤกษ์, 183–194.
- Best, J. W. (1981). *Research in education*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Dangol, P. (2021). Role of performance appraisal system and its impact on employees motivation. *Quantitative Economics and Management Studies*, 2(1), 13–26.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.