



การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

อำนาจ ชื่นบาน, ชัตติยา ดั่งสำราญ

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

E-mail: amnat130@gmail.com

Received: July 1, 2022 Revised: July 1, 2022 Accepted: July 1, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี 2) การเสนอแนะของการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู จำนวน 136 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แบบสอบถามการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี และ 2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อทราบข้อเสนอแนะการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษีจังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1) การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2) การเสนอแนะของการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี พบว่า ควรมีการยกย่องเชิดชูเกียรติ จัดทำแผนการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ พัฒนาระบบจัดเก็บข้อมูลโดยนำนวัตกรรมมาใช้

คำสำคัญ : การดำเนินงานบุคคล



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

Amnat Chuenban, Khattiya Duangsamran

Educational Administration Department, Faculty of Education Silpakorn University

E-mail: amnat130@gmail.com

Abstract

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

The findings were as follows:

1. The personnel affairs performance of Visuttharangsri Kanchanaburi School in overall was at high level and each aspects found that all aspects at high level.
2. The guidelines for personnel affairs performance of Visuttharangsri Kanchanaburi School were as follows: glorify them, preparing a plan to support and encourage personnel, develop a system for recording data by using innovation.

Keywords: personnel affairs performance



บทนำ

มนุษย์จัดเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของการบริหารงานองค์กรหรือที่นิยมเรียกว่า 4M ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) ซึ่งกล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านคนหรือทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่มีผลต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตหรือหยุดชะงักลงได้ คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร โดยเฉพาะสถานศึกษาที่มุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาความรู้ ทักษะและคุณลักษณะต่าง ๆ แก่ผู้เรียน บุคลากรซึ่งรวมไปถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของแต่ละบุคคลเป็นทุนและเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ การได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณค่าและมีศักยภาพจึงเป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอย่างอย่างชาญฉลาด ซึ่งหากดำเนินการได้อย่างถูกต้องวิธีและเหมาะสมแล้ว บุคลากรเหล่านี้จะสามารถนำพลังความสามารถที่มีอยู่ภายในตัวเองมาใช้ในองค์กรได้เต็มตามศักยภาพ เช่นเดียวกับสถานศึกษา หากนักเรียนได้รับการศึกษาที่ดีเต็มความสามารถจากบุคลากรที่เรียกว่า ครูผู้สอน ก็จะส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น สามารถที่จะนำไปใช้การดำรงชีวิตในสังคมหรือการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

โรงเรียนบริหารจัดการในรูปแบบของนิติบุคคล มีการกำหนดโครงสร้างกลุ่มบริหารงานบุคคล เพื่อดำเนินงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ โดยเฉพาะการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพสู่มาตรฐานสากล เพื่อให้ครูมีการพัฒนาองค์ความรู้ในด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ และรู้เท่าทันวิทยาการสมัยใหม่ นับเป็นกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อบุคลากรในโรงเรียน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อทราบการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี
2. เพื่อทราบการเสนอแนะของการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

จากสภาพปัจจุบัน ปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย และตัวแปรที่ใช้ศึกษาที่ได้กล่าวไว้ เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์และความเข้าใจในรายละเอียดของวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารต่าง ๆ มาเป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



1. ความหมายของงานบุคคล

งานบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กรต่าง ๆ เพราะบุคลากร คือ ผู้ที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้ มีผู้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้หลายท่าน ดังนี้

สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559, หน้า 16) ได้กล่าวว่า งานบุคคล หมายถึง การจัดระเบียบและการดูแลบุคลากรให้สามารถใช้ความรู้และความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด เป็นผลให้องค์การอยู่ในฐานได้เปรียบทางด้านประสิทธิภาพ โดยได้รับผลงานมากที่สุดจากการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทในการทำงาน

ธีระเดช รุ่งมงคล (2560, หน้า 5) ได้กล่าวว่า งานบุคคล หมายถึง การจัดการบุคลากรในองค์กร โดยให้ความสำคัญในศักดิ์ศรีแห่งความเป็นคน และทำให้บุคลากรเหล่านั้นมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องความต้องการของบุคลากรให้ได้รับผลประโยชน์อย่างเหมาะสม เพื่อทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 44) ได้กล่าวว่า งานบุคคล ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษาพ.ศ. 2560 (ปรับปรุง 2562) เป็นงานสนับสนุนบุคลากรที่สำคัญในสถานศึกษามีจุดประสงค์หลักของงานบุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากร การส่งเสริมพัฒนาสร้างขวัญกำลังใจและการรักษาระเบียบวินัย สิทธิประโยชน์ อันพึงมีพึงได้ของบุคลากร เช่น จัดการปฐมนิเทศให้บุคลากรเพื่อให้ทราบภาระงานเมื่อเริ่มเข้าสู่องค์กร จัดทำเอกสารแนะนำแนวทางการปฏิบัติงาน จัดการนิเทศภายในเพื่อทบทวนบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ จัดการประชุมสัมมนาศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะและศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรจัดระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุปว่า งานบุคคล หมายถึง กระบวนการจัดการ คน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาองค์กร สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรนั้นสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

2. ความสำคัญของงานบุคคล

งานบุคคลจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและนโยบายในองค์กรใด ๆ ก็ตามย่อมขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความสามารถและองค์กรนั้นสามารถรักษามูลค่าของบุคลากรนั้นไว้ได้ ย่อมเป็นผลดีกับองค์กร มีนักวิชาการและนักบริหารได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 72) กล่าวว่า บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรนั้นๆ บรรลุเป้าหมายได้ตามแผนที่วางไว้สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทำให้องค์กรมีการพัฒนาอยู่รอด และประสบความสำเร็จ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 32-33) ระบุว่า หลักการสำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการบริหารจัดการให้เกิดความเชื่อมโยง มีประสิทธิภาพ ในการบริหารงาน ได้แก่ 1) ความเป็นธรรมในสภาพการงาน สร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร เริ่มตั้งแต่การเข้าสู่องค์กร การอยู่ร่วมในองค์กร การพ้นจากองค์กร ต้องรู้จักการใช้ระบบคุณธรรม(Merit Systems) หรือการใช้



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

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 44) กล่าวว่า งานบุคคลมีความสำคัญยิ่งต่อการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรไปข้างหน้า เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี สถานศึกษาจึงต้องมีการบริหารงานบุคคลเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

กล่าวโดยสรุป งานบุคคลนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุด เพราะเป็นผู้ที่สามารถนำพาองค์กรไปในทิศทางต่าง ๆ ตามที่องค์กรได้วางไว้ หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความสามารถ องค์กรนั้นย่อมประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับ

3. ขอบข่ายงานบุคคล

งานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถ ปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ข้อบังคับของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ และจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งได้มีนักบริหารและนักวิชาการให้ทัศนะเกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้อย่างกว้างขวางแตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2559, หน้า 3) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของงานบุคคลว่า สำนักงาน ก.ค.ศ. ในฐานะเจ้าหน้าที่ดำเนินงานของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือ ก.ค.ศ. ซึ่งเป็นคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของ



ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงได้สรุปแนวทางการปฏิบัติงานในการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของ กศจ. ตามหัวข้อดังนี้ 1) การดำเนินการในช่วง เปลี่ยนผ่านจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา สู่ กศจ. 2) การประชุมของ กศจ. 3) การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และการบรรจุกลับเข้ารับราชการ 4) เงินเดือนและค่าตอบแทน 5) การย้าย 6) การโอน 7) การประเมินให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ 8) การพัฒนา 9) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการ ออกจากราชการ 10) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และ 11) การบริหารงานบุคคลของบุคลากรทาง การศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค (2)

สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559, หน้า 83-100) ได้กล่าวถึงขอบข่ายงานบุคคลไว้ ดังนี้ 1) การ วางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) การสรรหาและการคัดเลือก 3) การบริหารค่าตอบแทน และ 4) การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2560, หน้า 31-32) ได้ออกกฎกระทรวง เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และ วิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2560 ด้านการบริหารงานบุคคล ไว้ว่า มี ภาระหน้าที่ 20 อย่างด้วยกัน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา 3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 4) การเปลี่ยนตำแหน่ง ให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้น เงินเดือน 6) การลาทุกประเภท 7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 8) การดำเนินการทางวินัยและการ ลงโทษ 9) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน 10) การรายงานการดำเนินการ ทางวินัยและการลงโทษ 11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ 12) การออกจากราชการ 13) การ จัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ 14) การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอ ขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ 15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา 16) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ 17) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและ จรรยาบรรณวิชาชีพ 18) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา 19) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต และ 20) การพัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 44-48) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายงานบุคคลไว้ ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคล

1.1 การวางแผนอัตรากำลัง ประกอบด้วย การวิเคราะห์อัตรากำลังครูและบุคลากร ทางการศึกษา การจัดทำแผนอัตรากำลัง การกำหนดวิธีวิธีการแก้ปัญหาที่สอดคล้องกับแผน อัตรากำลัง การประสานงานขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการประเมินผลการ ดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง

1.2 การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย แผนพัฒนาบุคลากร การปฏิบัติกิจกรรมพัฒนา บุคลากรอย่างน้อย 5 รายการ การนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนามาขยายผลในโรงเรียน การ



ประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร และการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง การวิเคราะห์ผลประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร

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

2. การบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

2.1 การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย การแต่งตั้งผู้รับผิดชอบการทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ทะเบียนประวัติถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน การเก็บรักษาทะเบียนประวัติอย่างปลอดภัยและสะดวกแก่การค้นหา การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการดำเนินการ

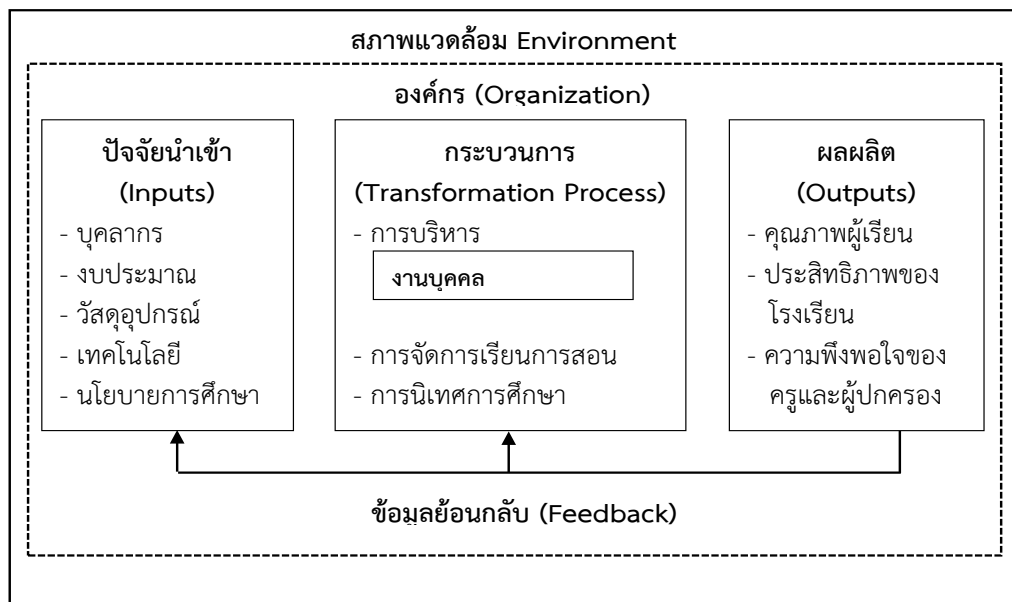
2.2 การจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย การรวบรวมหลักฐานการปฏิบัติราชการของบุคลากร เจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยเฉพาะ การรวบรวมหลักฐานไว้เป็นระเบียบเรียบร้อย และเป็นปัจจุบัน การทำสถิติข้อมูลสารสนเทศและนำไปใช้ประโยชน์ การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการดำเนินงาน

3. การประเมินผลการดำเนินงานบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนการประเมินผลการดำเนินงานบุคคลโดยมีหลักฐานให้ตรวจสอบได้ การประเมินผลในระดับหน่วยงานย่อยภายในโรงเรียน การประเมินผลในรูปแบบของคณะกรรมการ การวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานบุคคล การนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานบุคคล

กล่าวโดยสรุป ขอบข่ายงานบุคคล นั้นเป็นภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารต้องบริหารจัดการให้ทั่วถึง และที่สำคัญการบริหารต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ข้อบังคับตามที่กฎหมายกำหนด

กรอบแนวคิดการวิจัย

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



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย

ที่มา : Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, Educational Administration: Concepts and Practices, 7th ed. (California: SAGE Publications, 2020), 25.
: สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560, (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) (ม.ป.ท.), 44-48.

ขอบเขตของการวิจัย

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

งานบุคคล
1. การบริหารงานบุคคล
2. การบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
3. การประเมินผลการดำเนินงานบุคคล

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย



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

ระเบียบวิธีวิจัย

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

ผลการศึกษา

จากการศึกษาผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมมีระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล และด้านการบริหารงานบุคคล สามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร และการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ตามลำดับ

1.2 ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการบริหารงาน



ทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ได้แก่ การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และการจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ ตามลำดับ

1.3 ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ได้แก่ มีการประเมินผลในรูปแบบของคณะกรรมการ มีการวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานบุคคล มีการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานบุคคล มีการประเมินผลในระดับหน่วยงานย่อยภายในโรงเรียน และมีการวางแผนการประเมินผลการดำเนินงานบุคคลโดยมีหลักฐานให้ตรวจสอบได้ ตามลำดับ

2. การเสนอแนะของการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี มีดังนี้

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

2.2 ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ ควรมีนวัตกรรมในการรับลงเวลาปฏิบัติราชการ และลงลายมือชื่อในการปฏิบัติราชการ พัฒนาระบบจัดเก็บข้อมูลและวิธีการจัดเก็บข้อมูลหลักฐานการปฏิบัติราชการ โดยนวัตกรรมต้องมีการแสดงผลรายงาน เพื่อนำหลักฐานการปฏิบัติราชการไปใช้ประโยชน์ได้

2.3 ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล ควรมีการวางแผนการดำเนินงานและประเมินผลการดำเนินงานบุคคลให้เป็นระบบ ควรตรวจสอบหลักเกณฑ์การประเมินให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ พร้อมทั้งนำมาปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ปัจจุบัน

การอภิปรายผล/สรุป

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย มีประเด็นที่ควรนำมาพิจารณา เพื่อทราบการเสนอแนะของการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ผู้วิจัยได้นำไปสู่การอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมมีระดับการดำเนินงานบุคคล อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล และด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี



จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานบุคคลมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขอบข่ายของงานบุคคล ซึ่งสามารถดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องอย่างเช่น ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลวิเคราะห์ข้อมูลมีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมากและเป็นอันดับสูงสุด แสดงให้เห็นว่างานบุคคล มีการดำเนินงานที่มีคุณภาพตั้งแต่การแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา มีทะเบียนประวัติที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน มีการเก็บรักษาทะเบียนอย่างปลอดภัย และมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการดำเนินการ จึงทำผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านอื่น ๆ ถึงแม้จะเป็นลำดับรองลงมาแต่ก็อยู่ในระดับมากทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรีนั้นมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และ มาตรา 39 วรยศสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) ให้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง จากผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี มีการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองนโยบาย กฎ ระเบียบของกระทรวง จึงทำให้สามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้ดีขึ้นตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของนพพัชญ์ ฉิดจันทร์ ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของชาวลิต นานามป้อม ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

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

1.1 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร และการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากการปฏิบัติงานของบุคลากรส่งผลต่อโรงเรียนโดยตรง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีหลักเกณฑ์ในการประเมินชัดเจนเป็นธรรม มีเครื่องมือประเมินผลที่ดี มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มี



การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานและนำผลการวิเคราะห์ไปใช้การพัฒนา ให้ผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากร ย่อมทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ อยู่ลำดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานเล็งเห็นว่าการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจนั้น อาจถูกสอดแทรกในรูปแบบกระบวนการอื่นข้างต้นของการดำเนินงาน เพื่อให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 โดยกำหนดให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่บริหารงาน ด้านการบริหารงานบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของเขาวลิต นามขมป้อม ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ผลวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของนพวัชชัย ฉิดจันทร์ ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยศรีธัญญา แสงสว่าง และ ไตรรัตน์ สิทธิกุล ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

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



1.3 ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า การประเมินผลการดำเนินงานบุคคล อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ได้แก่ มีการประเมินผลในรูปแบบของคณะกรรมการ มีการวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานบุคคล มีการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานบุคคล มีการประเมินผลในระดับหน่วยงานย่อยภายในโรงเรียน และมีการวางแผนการประเมินผลการดำเนินงานบุคคลโดยมีหลักฐานให้ตรวจสอบได้ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการประเมินผลการดำเนินงานเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขให้การดำเนินงานบุคคลเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร คำนึงถึงระบบคุณธรรม มีการประเมินผลในรูปแบบคณะกรรมการ เพื่อให้การปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม วิเคราะห์ผลการดำเนินงาน และนำผลไปปรับปรุงพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับระเบียบสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของโสภณพิมพ์ สิมะกำธร ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลวิจัยพบว่า การประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน ด้านการคัดเลือกบุคคล และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามลำดับ

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี มีดังนี้

2.1 ด้านการบริหารงานบุคคล การบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ควรพาครูไปศึกษาดูงานในโรงเรียนต่าง ๆ ที่มีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ สนับสนุนครูให้มีการเลื่อนวิทยฐานะ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน ควรมีการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่ได้รับรางวัล และทำชื่อเสียงให้กับโรงเรียน มีการมอบเกียรติบัตร มีการเยี่ยมเยียนจากผู้บริหาร ในการปฏิบัติงานของบุคลากรควรมีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ เพื่อจัดทำแผนการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพต่อไป

2.2 ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ ควรมีนวัตกรรมในการรับลงเวลาปฏิบัติราชการ และลงลายมือชื่อในการปฏิบัติราชการ พัฒนาระบบจัดเก็บข้อมูลและวิธีการจัดเก็บข้อมูลหลักฐานการปฏิบัติราชการ โดยนวัตกรรมที่นำมาใช้ต้องมีการแสดงผลรายงาน เพื่อนำหลักฐานการปฏิบัติราชการไปใช้ประโยชน์ได้

2.3 ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล ควรมีการวางแผนการดำเนินงานและประเมินผลการดำเนินงานบุคคลให้เป็นระบบ ควรตรวจสอบหลักเกณฑ์การประเมินให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ พร้อมทั้งนำมาปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ปัจจุบัน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรัญญา แสงสว่าง และไตรรัตน์ สิทธิกุล ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



เขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร ได้แก่ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากรอย่างพอเพียง ผู้บริหารได้ดำเนินการทุกขั้นตอนให้มีประสิทธิภาพรวดเร็ว ชัดเจน ลดขั้นตอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพงษ์ อาดำ ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะต่อแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ได้แก่ ควรให้ความสำคัญพร้อมกับบุคลากร โดยมีเกณฑ์การประเมินงานและวินัยที่ชัดเจน โดยมีคณะกรรมการที่แต่งตั้งจากโรงเรียนและให้ความช่วยเหลือส่งเสริมในวิชาชีพของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้เป็นประโยชน์ในการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะของการวิจัย

1) ด้านการบริหารงานบุคคล ควรมีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ มีกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อตอบสนองต่อความต้องการในทุกช่วงวัย มีการประเมินผลการจัดกิจกรรมและนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนากิจกรรมให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

2) ด้านการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ควรมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการดำเนินงาน มีการเก็บรวบรวมข้อมูล ประมวลผล มีสถิติและแสดงรายงานในรูปแบบที่เข้าใจง่าย มีเจ้าหน้าที่คอยประสานอำนวยความสะดวกเพื่อให้บุคลากรอื่น ๆ สามารถเข้าถึงข้อมูลและนำไปใช้ประโยชน์ร่วมกันได้

3) ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล ควรมีประชุมวางแผนการดำเนินงานเพื่อกำหนดรูปแบบ วิธีการประเมิน หลักเกณฑ์ให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ปัจจุบัน กำหนดให้มีข้อมูลย้อนกลับ เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และปรับใช้ให้การประเมินผลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้งานวิจัยเรื่องการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี เผยแพร่ออกไปและเพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของนักวิชาการและผู้สนใจทั่วไป จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี



2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในแต่ละช่วงวัยและประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน ว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันหรือไม่

บรรณานุกรม

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

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

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

สมเดช สีแสง. คู่มือการบริหารโรงเรียน. นครสวรรค์: ริมปิงการพิมพ์, 2558.

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนารูปแบบนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2556.

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560. (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) ม.ป.ท.

อุษณีย์ จิตตะปาโล. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, 2555.

สุภาวดี ขุนทองจันทร์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2559.