

การพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

Development of Personnel Administration of Wattal School in the
Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2

วราภรณ์ พรหมทอง* ธดา สิทธิธาดา**

Waraporn Promthong* Thada Siththada**

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Suan Sunandha Rajabhat University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 และ 2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 27 คน ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการวางแผนอัตรากำลัง และ 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 มี 5 ด้าน ดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง สถานศึกษาควรวางแผนดำเนินงานล่วงหน้าอย่างเป็นระบบถูกต้องตามหลักเกณฑ์ ก.ค.ศ. ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานตำแหน่งและสมรรถนะวิชาชีพ ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สถานศึกษาควรมีการกำกับติดตามการประพฤติตนตามระเบียบวินัยของทางราชการ ด้านการดำรงรักษาบุคลากร สถานศึกษาควรเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สถานศึกษาควรมีกระบวนการประเมินด้วยความยุติธรรมอย่างเป็นระบบ

คำสำคัญ: การพัฒนา, การบริหารงานบุคคล

Abstract

The purpose of this study were 1) to study Development of Personnel Administration of Wattal School in the Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2. 2) The development of personnel administration guidelines of Wattal School in the Nonthaburi

Primary Educational Service Area Office 2. The samples were 1) school administrators 2) personnel of Wattal School in the Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2. Academic Year 2022, 27 people. The experts provided key information, consisting of 5 educational institute administrators and supervisors, acquired by purposive selection. The research tool was a questionnaire and interview form Statistics used in quantitative data analysis were frequency, percentage, Mu, sigma. For qualitative data, content analysis was used. The results of the research were as follows : 1) Development of Personnel Administration of Wattal School in the Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2 found that overall was at a high level. The averages are sorted from highest to lowest as follows : development of government teachers and educational personnel, promoting morality and ethics, manpower planning, employee retention, respectively, and 2) Guidelines for the development of personnel administration of Wattal School in the Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2, there are 5 aspects as follows : manpower planning Educational institutions should systematically plan their operations in advance in accordance with GTEPC guidelines, development of government teachers and educational personnel Educational institutions should encourage personnel to be developed according to their position and professional competency standards, Promotion of morality and ethics Educational institutions should supervise and monitor their behavior in accordance with official discipline, employee retention Educational institutions should strengthen morale and encouragement in performing their duties appropriately and performance appraisal Educational institutions should have a systematic fair assessment process.

Keywords: Development, Administration Personnel

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 ได้กำหนดสาระสำคัญที่มุ่งเน้นการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, น.5) โดยการศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะและสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขอันจะนำไปสู่เสถียรภาพ และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ดังปรากฏความตอนหนึ่งในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ความเป็นมา การพัฒนาการศึกษาของชาติเป็นภารกิจหลักในการพัฒนาคน อันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศในทุกๆ ระบบ โดยมีกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) เป็นกรอบในการดำเนินการ เพื่อให้การพัฒนา

ประเทศในทุกกระบวนมีความสอดคล้องกัน และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาประเทศให้ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น.11)

แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2561-2565 ระบุว่า หัวใจสำคัญที่สุดของกระบวนการจัดการศึกษาคือ “ครู” ที่เป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้และอบรมสั่งสอนผู้เรียนให้มีความรู้ เจตคติ มีทักษะในการใช้ชีวิต สามารถเผชิญสถานการณ์และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้และดำรงตนในสังคมได้อย่างเป็นสุข แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เน้นทั้งการแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและการเสริมสร้างและยกระดับการพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้ โดยปฏิรูปกระบวนการการเรียนรู้ทุกระดับชั้นที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนโฉมบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ โดยวางแผนการผลิต พัฒนาและปรับบทบาทครูและอาจารย์ยุคใหม่ให้เป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ปรับระบบการผลิตและพัฒนาครูตั้งแต่ การดึงดูด คัดสรรผู้ที่มีความสามารถสูงและมีคุณลักษณะความเป็นครูเข้ามาเป็นครู ส่งเสริม สนับสนุนระบบพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564, น.309) กฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 16 การปฏิรูปประเทศด้านการศึกษายกย่องให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2560, น.79)

การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ จำเป็น และส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้งระบบ เพราะบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในบรรดาปัจจัยการบริหารจัดการ นอกจากนี้บุคลากรยังมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของหน่วยงานได้ (สงกรานต์ ตะโคตร, 2563, น.19) บุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันองค์กรให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ไม่ใช่เพียงแต่ทรัพยากรพื้นฐานทางการบริหารเท่านั้น แต่ยังเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงที่สุดขององค์กรและเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานในอนาคต (ปาริชาติ สติภา, 2558, น.19) กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 โดยอาศัยอำนาจแห่งความในมาตรา 5 และมาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ระบุ ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, น.29) การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กรและลักษณะงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและต้องเป็นกลางทางการเมือง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551, น.15-16) ดังนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลในการปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูทั้งด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ การปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครูตามที่คุรุสภากำหนด (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2564)

จากแนวคิดและความสำคัญข้างต้นผู้วิจัยในฐานะบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่จัดการศึกษาให้กับนักเรียน และมีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านบริหารงานบุคคลเล็งเห็นว่า การที่จะพัฒนา

คุณภาพการจัดการศึกษาสนองเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษาได้นั้น การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพและสมรรถนะทางวิชาชีพครูอย่างเต็มตามศักยภาพมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง การพัฒนาการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยในครั้งนี้ ไปใช้ประโยชน์ปรับปรุงและพัฒนา ระบบบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดตาล อันส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2565 ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ข้าราชการครู จำนวน 16 คน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้น 27 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คนศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 5 คน โดยคัดเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์ที่กำหนด

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ สังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นตัวแปรที่ศึกษา จำนวน 5 ด้าน ดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ด้านการธำรงรักษาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทางสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดตาล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ด้านการธำรงรักษาบุคลากร และด้านการ

ประเมินผลการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's Rating Scale) ซึ่งผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence : IOC) การหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.967 และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มเติมทุกด้านเพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการคำนวณค่าสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

- 1) วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยใช้ตัวแปรเชิงคุณภาพ คือ ค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)
- 2) วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จากการหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เป็นรายด้านและภาพรวม ซึ่งพิจารณาค่าเฉลี่ยคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล เพื่อทราบระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น.100) และ
- 3) นำเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยนำผลสรุปจากการวิเคราะห์แบบสอบถามการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ไปสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เพิ่มเติมทุกด้านกับผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 5 คน โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

การผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.39$, $\sigma=0.61$) และหากพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\mu=4.55$, $\sigma=0.53$) รองลงมาเป็นค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ($\mu=4.41$, $\sigma=0.61$) ด้านการดำรงรักษากฎการ ($\mu=4.39$, $\sigma=0.62$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\mu=4.31$, $\sigma=0.70$) ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ($\mu=4.30$, $\sigma=0.59$)

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ดังนี้

ด้านการวางแผนอัตรากำลัง สรุปรการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า สถานศึกษาควรมีการวางแผนอัตรากำลังโดยการคาดการณ์ความต้องการอัตรากำลังไว้ล่วงหน้าอย่างน้อย 5 ปี มีการกำหนดตำแหน่งและคุณสมบัติที่เหมาะสม และตอบสนองความต้องการบุคลากรที่ขาดแคลนอย่างเป็นระบบ ดำเนินการสำรวจความต้องการวิชาเอกที่ขาดแคลนให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย จัดทำข้อมูลสารสนเทศอัตรากำลังของสถานศึกษาให้เป็นปัจจุบัน รวมทั้งมีการวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังที่ครบกำหนดเกษียณอายุ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาเสนอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีอัตรากำลังตามจำนวน คุณสมบัติ ในเวลาที่ต้องการอย่างเหมาะสม และบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา

ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สรุปรการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า สถานศึกษาควรมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีรายละเอียดในการปฏิบัติงาน มีเป้าหมาย กระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใส และเป็นธรรม มีการจัดกิจกรรม coaching ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จัดทำโครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าร่วมโครงการศึกษาดูงาน อบรม ประชุม และสัมมนาทางวิชาการ เพื่อพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานตำแหน่ง ให้สอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบ และนโยบายของสถานศึกษา

ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สรุปรการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ สร้างเจตคติที่ดีงามในการประพฤติปฏิบัติตนที่ถูกต้อง ทั้งกาย วาจา และจิตใจ มีมีเป็นผู้ให้ เสียสละ ซื่อตรง มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ มีโครงการเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัยของทางราชการ รวมถึงการรักษาชื่อเสียง เกียรติคุณ ในฐานะของความเป็นครู โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานวิชาชีพ มีข้อตกลงการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

ด้านการธำรงรักษาบุคลากร สรุปรการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงขึ้น มีการมอบหมายภาระงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสม ยุติธรรม เพื่อให้บุคลากรอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าและมีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น พึงระมัดระวังการเกิดอคติ ความขัดแย้งภายในสถานศึกษา เสริมสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การยอมรับนับถือ การให้เกียรติ และการยกย่องชมเชยจากการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานที่ดีอันเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนร่วมวิชาชีพและผู้อื่น มีการให้คำปรึกษาแนะนำในการดำเนินงานตามโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในทุกโอกาสอย่างเป็นประชาธิปไตย เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สรุปรการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า สถานศึกษาควรมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริงอย่างเป็นระบบและดำเนินการอย่างรอบคอบ ภายใต้วงรอบเวลาที่กำหนดชัดเจน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด มีเกณฑ์การประเมินผล

การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพในทางปฏิบัติให้เกิดความยุติธรรมอย่างเสมอภาคโดยทั่วกัน มีการวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นหลังการประเมินเพื่อใช้ในการวางแผนการทำงานในครั้งต่อไปให้มีประสิทธิภาพ และแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินรับทราบ เพื่อให้ผู้รับการประเมินนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากการศึกษานำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และหากพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมาเป็นค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ได้เล็งเห็นว่าตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้บัญญัติความสำคัญของการจัดการศึกษาในหมวดที่ 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 31 ระบุว่า การส่งเสริมและกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท และการอาชีวศึกษา แต่ไม่รวมถึงการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงอื่นที่มีกฎหมายกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬา ทั้งนี้ ในส่วนที่เกี่ยวกับการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวง และให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงเพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการที่เป็นระบบตามหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง หมวดที่ 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 ระบุว่า ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ มาตรา 55 ระบุว่า ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์แก่บุคลากรอื่นสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้เพียงพอเหมาะสมฐานะทางสังคมและวิชาชีพให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผลระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวนิดา เหลนบก (2560) ศึกษาเรื่อง การ

บริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชบุรณารุง (ไสวราชบุรณารุงอุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการศึกษา พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชบุรณารุง (ไสวราชบุรณารุงอุปถัมภ์) โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับสุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับวิภาดา สารมัย (2562) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการศึกษา พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 จากการสัมภาษณ์สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง จากผลการวิจัย พบว่า มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ สถานศึกษาควรมีกระบวนการวางแผนอัตรากำลังที่เป็นระบบถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อให้สถานศึกษามีอัตรากำลังตามจำนวนและคุณสมบัติที่เหมาะสมในเวลาที่ต้องการ สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ได้สำเร็จและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่สถานศึกษากำหนดไว้ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของมุนีเราะห์ เจ๊ะมิง (2559) ที่กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง เป็นกระบวนการสำรวจการวิเคราะห์ปริมาณงาน การประเมินความต้องการบุคลากรของสถานศึกษา โดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง การรวบรวมข้อมูล และการตรวจสอบความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากรและเพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจขององค์กร ตลอดจนการจัดทำคู่มือ การกำหนดคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของภักดิ์พงศ์ พงษ์พรหม (2563) ที่กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง เป็นการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูของสถานศึกษา การให้หน่วยงานราชการมีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังในสถานศึกษา การจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครู การจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานและมีการวิเคราะห์ปริมาณงานของสถานศึกษาเพื่อคาดการณ์ล่วงหน้าว่าโรงเรียนต้องการคนที่มีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติเข้ามาทำงานมากน้อยเพียงใดและในการกำหนดตำแหน่งควรคำนึงถึงตำแหน่งหน้าที่และค่าตอบแทนที่สัมพันธ์กัน

2.2 ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากผลการวิจัย พบว่า มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ สถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีทักษะความรู้ความสามารถ และสมรรถนะจำเป็นต่อการทำงาน ทั้งส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้จากการศึกษา ประชุม อบรม สัมมนา หรือพัฒนาโดยการทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และทักษะระหว่างกันจากการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการส่งเสริมสมรรถนะของบุคลากรในยุคศตวรรษ ที่ 21 สอดคล้องกับงานวิจัยของเกษรา เอี่ยมสอาด (2562) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการ กิจกรรมหรือวิธีการที่เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะด้านต่าง ๆ ทศนคติของบุคลากรไปในทางที่ดีขึ้นตลอดจนแนวคิดใหม่ในการปฏิบัติงานของบุคลากร และปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างมีคุณภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาดา สารมัย (2562) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการส่งเสริมเจตคติที่ดี ปรับปรุงเจตคติที่ไม่ดี เพิ่มพูนประสบการณ์ และ

ความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง จัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ รวมถึงมีการศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน เพื่อที่จะสามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

2.3 ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม จากผลการวิจัย พบว่า มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำจะต้องดำรงตนด้วยความถูกต้องตั้งมอยู่ในศีลธรรมอันดีประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงปฏิบัติตาม สอดคล้องกับงานวิจัยของอนิสา กอมะ (2565) ที่กล่าวว่า คุณธรรมและจริยธรรม เป็นบ่อเกิดแห่งความดีทั้งปวง ถ้าสังคมใดขาดซึ่งคุณธรรมและจริยธรรมสังคมนั้นก็เกิดแต่ปัญหาและความวุ่นวาย ไม่ปกติสุข ส่งผลให้การพัฒนาล่าช้าและเป็นไปอย่างยากลำบาก ตรงกันข้ามถ้าสังคมใดที่เพียบพร้อมไปด้วยคุณธรรมและจริยธรรม มีผู้ที่ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคม มีความเห็นอกเห็นใจ ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีน้ำใจไมตรี สมัคสมานสามัคคี และนำหลักธรรมต่าง ๆ มาใช้ในการดำเนินชีวิตสังคมนั้นก็จะบังเกิดแต่ความสันติสุข และจะสามารถพัฒนาสังคมนั้นทัดเทียมอารยะนานานาประเทศได้อย่างมีคุณภาพ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเซน ร่มพฤษ (2563) ที่กล่าวว่า การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับครูมีหลายแนวทาง จำเป็นต้องเลือกวิธีการและฝึกฝนตนเองเพื่อให้มีจิตใจที่เข้มแข็งในการประพฤติปฏิบัติตนเป็นครูที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูให้เจริญก้าวหน้า เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับชุมชน สังคม และผู้เรียน

2.4 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร จากผลการวิจัย พบว่า มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ สถานศึกษาศูนย์รวมการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรนอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ เพื่อดูแลคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรภายในสถานศึกษา รวมถึงเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และปลูกฝังให้บุคลากรมีความรัก ความสามัคคี สอดคล้องกับงานวิจัยของมุนาดียา วาบา (2560) ที่กล่าวว่า การธำรงรักษาบุคลากร เป็นหน้าที่ผู้บริหารสามารถมอบหมายงานให้ครูใหม่ตรงกับความสามารถเป็นธรรมชาติการนิเทศงานในโรงเรียนได้รับความร่วมมือและการยอมรับจากครูมีการกำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจนมีการพิจารณาความดีความชอบในโรงเรียนมีความเป็นธรรม ไม่มีเรื่องพวกพ้องครูพอใจผลการพิจารณาความชอบของผู้บริหารโรงเรียนผู้บริหารออกเยี่ยมถามไถ่ทุกข์สุขครูอย่างสม่ำเสมอและมีการเสริมขวัญกำลังใจทุกครั้ง ผู้บริหารให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดบรรยากาศในโรงเรียนที่เอื้อต่อการทำงานของครูจัดอบรมด้านความปลอดภัยแก่ครู และได้จัดเวรยามเพื่อรักษาความปลอดภัยแก่ครู และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ วิเศษรัตน์ (2560) ที่กล่าวว่า การธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร เป็นความสามารถขององค์กรในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรยังคงอยู่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นตนเองส่วนสำคัญขององค์กรและมีความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าของ เกิดความพอใจในการทำงาน มีความภาคภูมิใจ ความรักดีต่อองค์กรและอยากจะทำงานกับองค์กรได้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้

2.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัย พบว่า มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ สถานศึกษาศูนย์รวมการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรของสถานศึกษาที่ทันสมัยมีความถูกต้อง โปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้ และดำเนินการอย่างเที่ยงตรง เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปด้วยความเป็นระเบียบเรียบร้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของวราพร พรหมแก้วพันธ์ (2557) ที่กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นกระบวนการที่ใช้ประกอบในการตัดสินคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อนำผลนั้นไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนตำแหน่ง พัฒนาการปฏิบัติงานและปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อให้การดำเนินงานของ

องค์การมีประสิทธิภาพมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวิลเลียมส์ สิดา (2562) ที่กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินค่าของบุคลากรในแง่ผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการประเมินไปใช้พิจารณาเรื่องต่าง ๆ และสามารถนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ดังกล่าวข้างต้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษาให้เหมาะสม สามารถขับเคลื่อนและยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานที่สูงขึ้น ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อการจัดการศึกษา งานวิจัยนี้จึงได้เสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนและผู้มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคลนำไปใช้ขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีคุณภาพ เพราะบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการสถานศึกษาตามโครงสร้างการบริหารงาน เนื่องจากบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายทางการศึกษาของสถานศึกษาและต้นสังกัดที่ได้กำหนดไว้ นอกจากนี้ สถานศึกษาสามารถใช้ข้อมูลจากผลการวิจัยเพื่อปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นได้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ รวมทั้งข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ควรนำแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนวัดตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ที่ควรพัฒนาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม 4) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร และ 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปกำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้ชัดเจน มีการวางแผนการดำเนินงานล่วงหน้าในการกำหนดจำนวนและคุณสมบัติของบุคลากรตามความต้องการและความจำเป็นของสถานศึกษา

2) ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ สร้างโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นและมีคุณสมบัติตามมาตรฐานตำแหน่งและสมรรถนะวิชาชีพ

3) ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ควรมีมาตรการส่งเสริมการรักษาระเบียบวินัยของทางราชการ สนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

4) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ควรกำหนดกรอบแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการดูแลคุณภาพชีวิตของบุคลากรบนมาตรฐานเดียวกันทั้งระบบ

5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ด้วยความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัย แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ในสถานศึกษาและกลุ่มเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษาให้เหมาะสมและครอบคลุมการพัฒนาการบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ทั้งหมด

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยทักษะผู้บริหารที่มีผลต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

4. ควรมีการศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีผลต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎหมายกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

เกษรา เอี่ยมสอาด. (2562). การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองวัลย์เปரியงวิทยา. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเกริก.

เซน ร่มพฤษ. (2563). การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในโรงเรียนบ้านนาสาร อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. มหาสารคาม : สุวีริยาสาส์น.
- ปาริชาติ วิเศษรัตน์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาบุคลากรฝ่ายบริการลูกค้าของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการองค์การเภสัชกรรม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภักดิ์ พงษ์พรหม. (2563). ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มุนาดียา วาบา. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- มุนีเราะห์ เจ๊ะมิง. (2559). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- วิภาดา สารัมย์. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิไลลักษณ์ สีดา. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วนิดา เหลนปก. (2560). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์). การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วราพร พรหมแก้วพันธ์. (2557). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ. (2561). การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สงกรานต์ ตะโคตรม. (2563). ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. กรุงเทพฯ : สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ.
- อนิสา กอมะ. (2565). แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.