

27 March 2026 (Online Conference)

GUIDELINES FOR DEVELOPING PERSONNEL ADMINISTRATION IN RACHAWINIT SCHOOL UNDER THE BANGKOK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

Surasit NGAMJIT¹

1 Department of Educational Administration, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand;
s67561802104@ssru.ac.th

ARTICLE HISTORY

Received: 10 February 2026

Revised: 14 March 2026

Published: 14 March 2026

ABSTRACT

The objectives of this research were to: 1) the level of personnel administration in Rachawinit School under the Bangkok Primary Educational Service Area Office; 2) propose guidelines for developing the personnel administration in Rachawinit School under the Bangkok Primary Educational Service Area Office. The respondents were school administrators and teachers total 118 persons. The research instruments were questionnaires and semi-structured questionnaires for in-depth interviews. The statistic used for analyzing were the percentage, mean, standard deviation. For the qualitative research, the content analysis was conducted using in-depth interviews with 5 experts in educational administration and school administration. The research found that 1) School administrators' leadership refers to the role of administrators in establishing a clear vision and direction for school development, as well as promoting the professional growth and capacity development of teachers and educational personnel. 2) Educational organizational culture emphasizes that schools should cultivate shared values and a working environment that encourages collaboration, knowledge sharing, and teamwork among teachers and staff. 3) Personnel participation means that teachers and staff should be provided with opportunities to participate in planning, decision-making, and the implementation of school activities, which helps strengthen their sense of ownership and responsibility toward the organization. 4) Work motivation of personnel involves encouraging motivation in performing duties, such as recognizing outstanding performance, supporting professional career advancement, and creating a positive and supportive working environment. And 5) External support factors include support from the supervising educational authorities, community, parents, and related organizations to collaboratively support and develop personnel administration in schools, ultimately leading to the sustainable improvement of educational quality

Keywords: Personnel Administration, School Administrator, Primary School

CITATION INFORMATION: Ngamjit, S. (2026). Guidelines for Developing Personnel Administration in Rachawinit School under the Bangkok Primary Educational Service Area Office. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 4(3), 75.

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชวินิต สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

สุรสิทธิ์ งามจิตร¹

1 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา;
s67561802104@ssru.ac.th (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 118 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสอบถามแบบกึ่งโครงสร้างเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในส่วนวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาโดยสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา และการบริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยแนวทางที่สำคัญ 5 แนวทาง ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารควรมีบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 2) วัฒนธรรมองค์กรทางการศึกษา โดยสถานศึกษาควรสร้างค่านิยมและบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม 3) การมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ และการดำเนินงานของสถานศึกษา 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสถานศึกษาควรส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การยกย่องเชิดชูเกียรติ การสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และ 5) การสนับสนุนจากปัจจัยภายนอก เช่น หน่วยงานต้นสังกัด ชุมชน ผู้ปกครอง และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันสนับสนุนและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนประถมศึกษา

ข้อมูลอ้างอิง: สุรสิทธิ์ งามจิตร. (2569). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 4(3), 75.

บทนำ

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาเป็นทรัพยากรหลักที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพจึงต้องครอบคลุมการสรรหา การพัฒนา การประเมินผล และการธำรงรักษาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุวิมล ว่องวานิช, 2550; Hoy & Miskel, 2013) โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สร้างแรงจูงใจ และพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรการศึกษา (จรัส สุวรรณมาลา, 2561; Mintzberg, 2011) การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษายังต้องดำเนินการภายใต้กรอบนโยบายและกฎหมายด้านการศึกษาของรัฐ เช่น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งกำหนดหลักการบริหารงานบุคคลที่ยึดหลักความเป็นธรรม ความโปร่งใส และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562; สำนักงาน ก.ค.ศ., 2565) อย่างไรก็ตาม ในบริบทของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร การบริหารงานบุคคลยังเผชิญความท้าทายหลายประการ เช่น ความหลากหลายของผู้เรียน ภาระงานของครู การเปลี่ยนแปลงของนโยบาย และข้อจำกัดของระบบบริหารแบบรวมศูนย์ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการบริหารบุคลากรในสถานศึกษา (ศิริพร จันทร์งาม, 2566; จิราพร กิจเกื้อกูล, 2565) งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศยังชี้ให้เห็นว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร การมีส่วนร่วมของบุคลากร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงานของครู (Bass & Riggio, 2006; Schein, 2010; OECD, 2022) ดังนั้น การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในบริบทของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมีความสำคัญ เพื่อสร้างองค์ความรู้และแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในเขตเมือง ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้รวบรวมและวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการศึกษาการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการกำหนดทิศทางและกระบวนการดำเนินการวิจัยให้มีความชัดเจน เป็นระบบ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยการทบทวนวรรณกรรมในครั้งนี้ครอบคลุมทั้งแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยและการวิเคราะห์ผลการศึกษา ดังนี้

แนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาถือเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรทางการศึกษา โดยการบริหารงานบุคคลครอบคลุมกระบวนการสำคัญ ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาวิชาชีพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร (Dessler, 2020) ทั้งนี้ การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง และส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาโดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการบริหารงานบุคคล เนื่องจากเป็นผู้กำหนดทิศ

ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา ทั้งในด้านการพัฒนาบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน (Hallinger, 2019) นอกจากนี้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารยังมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูและประสิทธิภาพขององค์กรทางการศึกษาโดยรวม (Bush, 2020) อีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาคือวัฒนธรรมองค์กรทางการศึกษา ซึ่งเป็นค่านิยม ความเชื่อ และแนวปฏิบัติที่สมาชิกในองค์กรยึดถือร่วมกัน วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และความไว้วางใจระหว่างบุคลากร จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษา (Schein, 2018) นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผน การตัดสินใจ และการดำเนินงานของสถานศึกษายังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Robbins & Judge, 2017) ขณะเดียวกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ โดยทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1966) ระบุว่า การยอมรับในผลงาน ความสำเร็จ และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร นอกจากปัจจัยภายในองค์กรแล้ว ปัจจัยภายนอก เช่น นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด การสนับสนุนจากชุมชน และความร่วมมือจากองค์กรภายนอก ก็มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เนื่องจากการสนับสนุนจากภายนอกช่วยให้สถานศึกษามีทรัพยากรและโอกาสในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (OECD, 2019)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กรทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ โดย Hallinger (2019) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาครู การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน Bush (2020) ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา พบว่า การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษา OECD (2019) ศึกษา นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระบบการศึกษา พบว่า การพัฒนาครู การสนับสนุนการทำงานของบุคลากร และการสร้างระบบแรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาและประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว พบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์กรทางการศึกษา การมีส่วนร่วมของบุคลากร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และการสนับสนุนจากปัจจัยภายนอก ซึ่งผู้วิจัยได้นำปัจจัยเหล่านี้มาใช้เป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาคั้งนี้

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งการบริหารงานบุคคลถือเป็นภารกิจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร และมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาโดยมุ่งเน้นศึกษาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์กรทางการศึกษา การมีส่วนร่วมของบุคลากร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และการสนับสนุนจากปัจจัยภายนอก โดยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกำหนดทิศทางการพัฒนาขององค์กร สร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ของโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร 164 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 118 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึก ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 5 คน เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหาในการเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Selection)

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
2. วัฒนธรรมองค์กรทางการศึกษา
3. การมีส่วนร่วมของบุคลากร
4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
5. การสนับสนุนจากปัจจัยภายนอก

วิธีดำเนินการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยผสมการใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยนำผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก และใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาเพื่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนการวิจัย

ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบริหารงานบุคคลเพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวิจัย สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับบริหารงานบุคคล จำนวน 50 ข้อ ครอบคลุมแนวคิดบริหารงานบุคคล 5 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) วัฒนธรรมองค์กรทางการศึกษา 3) การมีส่วนร่วมของบุคลากร 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 5. การสนับสนุนจากปัจจัยภายนอก ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.955 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมากและสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้ การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่นเรียบร้อยแล้ว แจกให้แก่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งในรูปแบบเอกสารและแบบสอบถามออนไลน์ พร้อมทั้งตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ในส่วนการวิเคราะห์ระดับบริหารงานบุคคล โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อสังเคราะห์การพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) มีขั้นตอนดังนี้ รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศ

การศึกษา จำนวน 5 คน บันทึกข้อมูลด้วยการอัดเสียงและจดบันทึกภาคสนาม (Field Notes) ถอดความคำสัมภาษณ์อย่างละเอียดครบถ้วน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพถูกนำไปสังเคราะห์ร่วมกับผลการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล โดยแนวทางที่พัฒนาขึ้นมีความครอบคลุมสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย

การศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชวินิต อยู่ในระดับมากทุกด้าน และพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) วัฒนธรรมองค์กรทางการศึกษา 3) การมีส่วนร่วมของบุคลากร 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 5) การสนับสนุนจากปัจจัยภายนอก เสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จากการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน สรุปการวิเคราะห์เนื้อหา ได้ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีแนวทางดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษาให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษาให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของประเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาในการบริหารงานของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีและสร้างความร่วมมือในการทำงานของบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสื่อสารและถ่ายทอดนโยบายในการบริหารงานให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสื่อสารและถ่ายทอดนโยบายในการบริหารงานให้ครูและบุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในการดำเนินงานของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ และการดำเนินงานของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้ของครูและบุคลากร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครูและบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ด้านวัฒนธรรมองค์กรทางการศึกษา มีแนวทางดังนี้ สถานศึกษาควรส่งเสริมค่านิยมในการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากร สถานศึกษาควรส่งเสริมค่านิยมในการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรในองค์กร สถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ สถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของครูและบุคลากร สถานศึกษาควรส่งเสริมความร่วมมือและการช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน ครูและบุคลากรควรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา การกำหนดนโยบายและแนว

ทางการพัฒนาสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม เนื่องจากครูและบุคลากรเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานของสถานศึกษา ครูและบุคลากรควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา ครูและบุคลากรควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ครูและบุคลากรควรมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการพัฒนาการจัดการศึกษา สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรสามารถเสนอความคิดเห็นและแนวคิดในการพัฒนาการจัดการศึกษาได้อย่างอิสระ สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงาน สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานของสถานศึกษา ครูและบุคลากรควรมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ครูและบุคลากรควรมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ครูและบุคลากรควรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา การประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีบทบาทในการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีบทบาทในการพัฒนาสถานศึกษา ครูและบุคลากรควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ครูและบุคลากรควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา เช่น การพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา และการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีแนวทางดังนี้ สถานศึกษาควรยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเป็นแนวทางสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา การให้การยอมรับในผลงานของบุคลากร สถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ สถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การพัฒนาวิทยฐานะ การส่งเสริมการศึกษาต่อ และการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ สถานศึกษาควรมีระบบการให้รางวัลและการยอมรับในผลงานของบุคลากร สถานศึกษาควรมีระบบการให้รางวัลและการยอมรับในผลงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส สถานศึกษาควรสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน การสร้างความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจของบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรเห็นคุณค่าของบทบาทหน้าที่ของตนเอง และตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรม การสัมมนา และการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน การให้กำลังใจและการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้คำแนะนำ สนับสนุน และชื่นชมบุคลากรเมื่อมีผลงานที่ดี ซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและกำลังใจในการทำงาน สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานและพัฒนาตนเอง โดยการสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ การสร้างนวัตกรรม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร สถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีเพื่อกระตุ้นการทำงานของบุคลากร บรรยากาศการทำงานที่ดีจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานและมีความสุขในการปฏิบัติงาน สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ด้านการสนับสนุนจากปัจจัยภายนอก มีแนวทางดังนี้ สถานศึกษาควรได้รับการสนับสนุนด้านนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัด การสนับสนุนด้านนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดมีความสำคัญต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สถานศึกษาควรได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานจาก

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง งบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานของสถานศึกษา สถานศึกษาควรได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรและอุปกรณ์จากหน่วยงานภายนอก การได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรและอุปกรณ์จากหน่วยงานภายนอก ผู้ปกครองควรให้ความร่วมมือในการสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ผู้ปกครองมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ชุมชนควรมีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของชุมชนจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับสังคม สถานศึกษาควรมีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาการศึกษาการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น สถาบันการศึกษา องค์กรภาครัฐ และภาคเอกชน หน่วยงานต้นสังกัดควรให้คำแนะนำและการสนับสนุนในการพัฒนาสถานศึกษาหน่วยงานต้นสังกัดควรให้คำแนะนำและการสนับสนุนในการดำเนินงานของสถานศึกษา สถานศึกษาควรได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจากหน่วยงานหรือองค์กรทางการศึกษา การสนับสนุนด้านวิชาการ เช่น การอบรม การพัฒนาครู และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ สถานศึกษาควรได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจากหน่วยงานหรือองค์กรทางการศึกษา การสนับสนุนด้านวิชาการ เช่น การอบรม การพัฒนาครู และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ องค์กรภายนอกควรมีบทบาทในการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา องค์กรภายนอก เช่น หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรทางการศึกษา สามารถมีบทบาทในการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งในด้านทรัพยากร ความรู้ และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร สถานศึกษาควรสร้างความร่วมมือกับชุมชนและองค์กรภายนอกในการพัฒนาสถานศึกษา การสร้างความร่วมมือกับชุมชนและองค์กรภายนอกเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา

อภิปรายผล

ผู้วิจัยมีประเด็นการอภิปรายผลการศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยสามารถอภิปรายผลตามตัวแปรที่ศึกษา จำนวน 5 ด้าน ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง นโยบาย และการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กร รวมทั้งการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Hallinger (2019) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาครู การสร้างวัฒนธรรมองค์กร และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Bush (2020) ที่กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่ดีจะสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรและส่งเสริมการทำงานร่วมกันภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2020) ที่กล่าวว่า ผู้นำทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง ด้านวัฒนธรรมองค์กรทางการศึกษา จากผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรทางการศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยสถานศึกษาควรส่งเสริมค่านิยมในการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการส่งเสริมความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้นักบุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Schein (2018) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร และมีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Deal and Peterson (2018) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนที่เข้มแข็งจะช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากร และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สุภาวดี ศรีสุวรรณ (2564) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรจะช่วยให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพ

มากยิ่งขึ้น ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร จากผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ และการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา จะช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสถานศึกษา ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Miskel (2018) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรจะช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Somech (2019) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ สายทอง (2564) ที่พบว่า การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาจะช่วยส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษา ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสำคัญต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เนื่องจากบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (2018) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Deci and Ryan (2020) ที่กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจภายในของบุคลากรจะช่วยให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพร ศรีชัย (2565) ที่พบว่า การยกย่องเชิดชูเกียรติ การสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี จะช่วยส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของครู ด้านการสนับสนุนจากปัจจัยภายนอก จากผลการวิจัย พบว่า การสนับสนุนจากปัจจัยภายนอก เช่น หน่วยงานต้นสังกัด ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรภายนอก มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เนื่องจากการสนับสนุนดังกล่าวจะช่วยเสริมสร้างทรัพยากร ความร่วมมือ และโอกาสในการพัฒนาการจัดการศึกษา ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Epstein (2018) ที่กล่าวว่า ความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ครอบครัว และชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ OECD (2019) ที่กล่าวว่า การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกและเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษาจะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชร ภูวิไล (2563) ที่พบว่า ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชนและหน่วยงานภายนอกมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ของแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้ แสดงได้ภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษาวิจัย: แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์กรทางการศึกษา การมีส่วนร่วมของบุคลากร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และการสนับสนุนจากปัจจัยภายนอก ซึ่งแต่ละด้านมีความสำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง และนโยบายในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน รวมทั้งควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีภายในองค์กร นอกจากนี้ ผู้บริหารควรมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ยึดหลักคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงาน และมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์กรทางการศึกษา สถานศึกษาควรส่งเสริมค่านิยมในการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากร สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ส่งเสริมความร่วมมือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม รวมทั้งควรสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ ความเคารพซึ่งกันและกัน และการยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรและร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของบุคลากร ครูและบุคลากรควรมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษาในหลายด้าน เช่น การวางแผน การกำหนดนโยบาย การตัดสินใจ การเสนอความคิดเห็น และการแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานของสถานศึกษา รวมทั้งควรมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม การประเมินผลการดำเนินงาน และการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถานศึกษาควรส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากร เช่น การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น การสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ การจัดระบบการให้รางวัลและการยอมรับในผลงาน การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงาน รวมทั้งการให้กำลังใจและสนับสนุนจากผู้บริหาร ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนจากปัจจัยภายนอก ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาควรได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในด้านนโยบาย งบประมาณ ทรัพยากร และการสนับสนุนทางวิชาการ นอกจากนี้ ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรภายนอกควรมีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรมและการพัฒนาสถานศึกษา รวมทั้งการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน โดยสรุป แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านนี้จะช่วยส่งเสริมให้การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะภาวะผู้นำทางการบริหารและภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อให้

สามารถบริหารจัดการบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กร การมีส่วนร่วมของบุคลากร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ดังนั้นสถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เช่น การพัฒนาวิชาชีพครู การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานบุคคล และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถนำไปใช้พัฒนาการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ควรมีการขยายขอบเขตการวิจัยไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ่อื่น ๆ หรือสถานศึกษาในระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคลที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวาง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- จรัส สุวรรณมาลา. (2561). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิราพร กิจเกื้อกูล. (2565). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในบริบทการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 18(2), 45–58.
- พัชรี ภู่วิไล. (2563). ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา. *วารสารวิจัยทางการศึกษา*, 17(1), 102–115.
- วรภรณ์ สายทอง. (2564). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 15(2), 67–79.
- ศิริพร จันทร์งาม. (2566). ความท้าทายของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเมือง. *วารสารวิจัยทางการศึกษา*, 20(1), 78–92.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2565). *คู่มือการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. สำนักงาน ก.ค.ศ.
- สุภาวดี ศรีสุวรรณ. (2564). วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 18(1), 45–58.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรรวรรณ ศรีชัย. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 19(2), 85–96.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Bush, T. (2020). *Theories of educational leadership and management* (5th ed.). Sage Publications.
- Deal, T. E., & Peterson, K. D. (2018). *Shaping school culture* (3rd ed.). Jossey-Bass.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.

- Epstein, J. L. (2018). *School, family, and community partnerships: Preparing educators and improving schools* (3rd ed.). Routledge.
- Fullan, M. (2020). *Leading in a culture of change* (2nd ed.). Jossey-Bass.
- Hallinger, P. (2019). Leadership and school improvement: Evidence-based perspectives. *Educational Management Administration & Leadership*, 47(4), 554–567.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing Company.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2018). *Educational administration: Theory, research, and practice* (10th ed.). McGraw-Hill.
- Mintzberg, H. (2011). *Managing*. Berrett-Koehler Publishers.
- OECD. (2019). *Education policy outlook 2019: Working together to help students achieve their potential*. OECD Publishing.
- OECD. (2022). *Education at a glance 2022: OECD indicators*. OECD Publishing.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Schein, E. H. (2018). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Wiley.
- Somech, A. (2019). Teachers' participation in decision making and organizational commitment. *Educational Administration Quarterly*, 55(1), 39–70.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2026 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).