

GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF PERSONNEL ADMINISTRATION FOR SCHOOL ADMINISTRATORS IN PHAN THONG 1 SCHOOL GROUP UNDER CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

Wijitra SERMKLIN¹

1 Department of Educational Administration, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand;
S66561802001@ssru.ac.th (Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 18 April 2026

Revised: 23 April 2026

Published: 24 April 2026

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the current and expected state of personnel management among school administrators in the Phan Thong 1 school cluster under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 2. 2) study the needs and requirements for personnel management in the Phan Thong 1 school cluster under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 2. 3) To propose guidelines for developing personnel management among school administrators in the Phan Thong 1 school cluster under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 113 participants, including 10 school directors, 3 deputy school directors, and 100 teachers from schools in Phan Thong 1 School Group. Key informants were 5 experts. Data were collected using questionnaires and semi-structured interviews. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, PNI modified, and content analysis from interviews. The findings were as follows: The analysis of personnel management needs among educational administrators in Phan Thong 1 School Group under the Primary Educational Service Area Office of Chonburi District 2 revealed that overall, personnel expressed satisfaction at the "highest level" in all aspects of personnel management, including: workforce and position planning, recruitment and appointment, performance evaluation, discipline and disciplinary maintenance, personnel development, and personnel retention. However, there are still areas that require improvement, such as transparency in workforce planning and personnel recruitment, fair performance evaluation, and personnel development for career advancement. Additionally, it was found that personnel have higher expectations in certain areas, such as performance evaluation, discipline and disciplinary maintenance, and personnel development. The development guidelines for personnel management among educational administrators in Phan Thong 1 School Group under the Primary Educational Service Area Office of Chonburi District 2 focus on three main areas: personnel development, discipline and disciplinary maintenance, and performance evaluation. The approaches derived from interviews emphasize enhancing knowledge and skills, creating opportunities for self-development, continuous performance evaluation, promoting responsibility, appropriate disciplinary enforcement, and creating transparency in performance evaluation.

Keywords: Personnel Administration, School Administrators, Phanthong 1 School Group

CITATION INFORMATION: Sermklin, W., (2026). Guidelines For the Development of Personnel Administration for School Administrators in Phan Thong 1 School Group Under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 4(4), 20.

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพานทอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

วิจิตรา เสริมกลิ่น¹

1 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา;
S66561802001@ssru.ac.th (ผู้ประพันธ์บทความ)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพความคาดหวังในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพานทอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 และ 2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพานทอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพานทอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 113 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 10 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน และครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 100 คน กลุ่มโรงเรียนพานทอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าความต้องการจำเป็น และวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังในการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 1 พบว่าโดยรวมแล้วบุคลากรมีความพึงพอใจในระดับ "มากที่สุด" ในทุกด้านของการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การวางแผน อัตรากำลังและตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน วินัยและการรักษาวินัย การพัฒนาบุคลากร และการธำรงรักษาบุคคล อย่างไรก็ตาม ยังมีประเด็นที่ควรปรับปรุง เช่น ความโปร่งใสในการวางแผน อัตรากำลังและสรรหาบุคลากร การประเมินผลที่เป็นธรรม และการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวหน้าในสายอาชีพ นอกจากนี้พบว่าบุคลากรมีความคาดหวังสูงขึ้นในบางด้าน เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน วินัยและการรักษาวินัย และการพัฒนาบุคลากรระยะที่ 2 ผลวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นมาสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพานทอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยเน้น 3 ด้านหลัก ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร วินัยและการรักษาวินัย และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งแนวทางที่ได้จากการสัมภาษณ์เน้นการเพิ่มทักษะความรู้ การสร้างโอกาสพัฒนาตนเอง การประเมินผลอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมความรับผิดชอบ การบังคับใช้วินัยอย่างเหมาะสม และการสร้างความโปร่งใสในการประเมินผล

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา, กลุ่มโรงเรียนพานทอง 1

ข้อมูลอ้างอิง: วิจิตรา เสริมกลิ่น. (2569). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพานทอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 4(4), 20.

บทนำ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 ได้กำหนดให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของสถานศึกษา โดยเฉพาะในด้านการบริหารงานบุคคล ที่เป็นการกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษา เพื่อให้มีความคล่องตัวและสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และการแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งกระจายอำนาจในหลายด้าน เช่น ด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป ให้แก่สถานศึกษาโดยตรง ซึ่งการกระจายอำนาจนี้มีจุดมุ่งหมายในการทำให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นภารกิจหลักที่มีผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาและฝึกอบรม รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมเพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรจึงเป็นหนึ่งในแนวทางที่สำคัญในการแก้ไขปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลและสร้างความสามารถในการทำงานที่สูงขึ้นภายในองค์กร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) มุ่งเน้นการพัฒนาประเทศไทยให้สามารถบรรลุเป้าหมาย "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน" ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีเป้าหมายในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มในทุกมิติ ซึ่งการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญในการสร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจให้แก่ประเทศ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาไม่เพียงแต่จะเกิดขึ้นจากการเพิ่มทรัพยากรทางการศึกษา แต่ยังต้องมีการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอีกด้วย (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและคล่องตัว โดยภายใต้กฎหมายและหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้เต็มที่ และสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) กลุ่มโรงเรียนพานทอง 1 ซึ่งตั้งอยู่ในอำเภopanทอง จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วยโรงเรียนจำนวน 10 แห่ง มีลักษณะการบริหารงานที่ร่วมมือกันในระดับเครือข่าย แต่ยังคงพบปัญหาในการบริหารงานบุคคล เช่น การขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณภาพ ความไม่สม่ำเสมอในการพัฒนาบุคลากร และปัญหาด้านแรงจูงใจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของสถานศึกษา (สุรีย์พร จิตกริตติโชติ, 2560) จากปัญหาดังกล่าว การศึกษาครั้งนี้จึงมีจุดประสงค์เพื่อสำรวจและวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถวางแผนและกำหนดนโยบายในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542) การศึกษาในครั้งนี้ไม่เพียงแต่จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 1 สามารถรับมือกับปัญหาและความท้าทายที่เกิดขึ้นได้ แต่ยังเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอื่น ๆ และสามารถนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาในภาพรวมได้อย่างยั่งยืน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพานทอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคล กลุ่มโรงเรียนพานทอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพานทอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพานทอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยเนื้อหาที่ศึกษาประกอบด้วยแนวทางและนโยบายด้านการศึกษา แนวคิดด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ โดยสรุปได้ดังนี้ 1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและการบริหารสถานศึกษา 1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา 1.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา 1.3 หลักการการบริหารการศึกษา 1.4 หลักการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา 2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล 2.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล 2.2 หลักการบริหารงานบุคคล 2.3 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล 2.4 องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคล 3. สถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพานทอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 3.1 ความเป็นมาของสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพานทอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 3.2 โครงสร้างการบริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพานทอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ ทั้งนี้ ผู้วิจัยนำเนื้อหาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งหมด มาสังเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาและนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยต่อไป สำหรับงานวิจัยต่างประเทศ พบว่า การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการองค์กร โดยเทคโนโลยีดิจิทัลสามารถสนับสนุนการเรียนรู้แบบออนไลน์ การเรียนรู้แบบผสมผสาน และการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (Fullan, 2007; Nonaka & Takeuchi, 1995) จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยเห็นว่าการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับกระบวนการบริหารจัดการทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมดิจิทัล

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

วิจัยนี้มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพานทอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยผู้วิจัยรวบรวมเนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาจากแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 และนักวิชาการศึกษาศึกษา ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การพัฒนาบุคลากร และ 6) การข้าราชการบุคคล

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพานทอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2567 รวมทั้งสิ้น 160 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ประจำปีการศึกษา 2567 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 113 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพานทอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ทั้งหมด 5 ท่านโดยคัดเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์ที่กำหนด

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยนี้มุ่งศึกษา แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ สังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล โดยกำหนดตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การธำรงรักษาบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพานทอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 2) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคล กลุ่มโรงเรียนพานทอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพานทอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยวิธีการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ มี 3 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพานทอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ระยะที่ 2 นำผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพานทอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ระยะที่ 3 เสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพานทอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ซึ่งพัฒนาขึ้นจากกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลที่ได้จากการศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบบสอบถามใช้เพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 แบบประเมินการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 60 ข้อ ครอบคลุมองค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล 6 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนงานวิชาการดิจิทัล 2) การจัดการทรัพยากรสารสนเทศและฐานข้อมูลดิจิทัล 3) การพัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนดิจิทัล 4) การพัฒนาครูและบุคลากรให้มีทักษะดิจิทัล

5) การจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 6) การนิเทศและประเมินผลการเรียนการสอนในยุคดิจิทัล

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยจัดทำเป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถอธิบายความคิดเห็นและประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลได้อย่างอิสระ ทั้งนี้แบบสัมภาษณ์ได้รับการตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหาและภาษาจากอาจารย์ที่ปรึกษา ก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริง

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 2 รูปแบบหลัก ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ซึ่งใช้ในการเก็บข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการที่ส่งเสริมนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษของโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรายละเอียดของแต่ละเครื่องมือมีดังนี้ แบบสอบถาม (Quantitative Tool) ที่ถูกพัฒนาขึ้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการบริหารงานวิชาการ โดยเฉพาะในด้านการเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ แบบสอบถามนี้ถูกออกแบบให้มีโครงสร้างแบ่งเป็น 2 ตอน ด้วยกัน โดยตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในตำแหน่ง และอายุราชการ ซึ่งช่วยให้ผู้วิจัยสามารถเข้าใจบริบทของผู้ตอบแบบสอบถามได้ดีขึ้น จากนั้นในตอนที่ 2 จะเป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ซึ่งถูกจัดทำในรูปแบบของมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมี 6 ด้านหลักที่ต้องประเมิน ได้แก่ 1) หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร 2) กระบวนการจัดการเรียนรู้ 3) การวัดผลประเมินผล 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 6) การนิเทศการศึกษา ซึ่งทั้ง 6 ด้านนี้ถือเป็นส่วนสำคัญในการประเมินระดับความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน หลังจากการออกแบบแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหาและความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิคการตรวจสอบเนื้อหาผ่าน Index of Item-Objective Congruence (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งผลการตรวจสอบพบว่า ทุกข้อของแบบสอบถามมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยอย่างสมบูรณ์ แบบสอบถามได้ถูกทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายจริง จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยได้ทำการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.954 ถือว่าอยู่ในระดับดีมาก แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นในระดับสูงในการวัดความคิดเห็นของผู้ตอบ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

บันทึกเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มพานทอง 1 ทั้ง 10 โรงเรียน เพื่อขอ ความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ นำหนังสือเสนอผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพานทอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยเป็นผู้ประสานงาน โดยการกำหนดนัดหมายการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่กำหนดไว้จำนวน 5 ท่าน

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพความคาดหวังในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพานทอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

1. การวางแผนอัตรากำลังและตำแหน่ง ภาพรวมบุคลากรมีความพึงพอใจในระดับ "มากที่สุด" แต่ความคาดหวังสูงกว่าสภาพปัจจุบัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับตำแหน่งในอนาคตเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ แผนอัตรากำลังที่มีอยู่ตอบสนองความต้องการของสถานศึกษา และความต้องการจำเป็น ความต้องการจำเป็นที่มีค่าสูงสุด 3 อันดับแรกคือบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการวางแผนอัตรากำลัง แผนอัตรากำลังสามารถตอบสนองความต้องการในอนาคตได้ และการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับตำแหน่งในอนาคตเป็นไปตามแผนที่วางไว้

2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การประเมินผลอยู่ในระดับ "มากที่สุด" แต่ความคาดหวังสูงกว่าสภาพปัจจุบัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสรรหาบุคลากรในสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์อย่างเพียงพอ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ กระบวนการสรรหาบุคลากรมีความยุติธรรมและโปร่งใส และความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ได้แก่ บุคลากรได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่เหมาะสมตามความสามารถ การประเมินผลการทำงานในช่วงทดลองปฏิบัติงานเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และการสรรหาบุคลากรเป็นกระบวนการที่ยุติธรรมและไม่มีการเลือกปฏิบัติ

3. การประเมินผลการทำงาน การประเมินผลอยู่ในระดับ "มากที่สุด" แต่ความคาดหวังสูงกว่าสภาพปัจจุบัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การประเมินผลการทำงานมีผลต่อการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ กระบวนการประเมินผลการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษามีความยุติธรรมและโปร่งใส และความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ได้แก่ กระบวนการประเมินผลการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษามีความยุติธรรมและโปร่งใส เกณฑ์ในการประเมินผลการทำงานของบุคลากรมีความชัดเจนและเหมาะสม และการประเมินผลการทำงานมีผลต่อการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

4. วิจัยและการรักษาวินัย การรักษาวินัยอยู่ในระดับ "มากที่สุด" แต่มีความคาดหวังที่สูงกว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลและบังคับใช้วินัยอย่างเหมาะสม และความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของสถานศึกษา การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อการทำงาน และการกำหนดบทลงโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนกฎระเบียบ

5. การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับ "มากที่สุด" แต่ความคาดหวังสูงกว่าสภาพปัจจุบัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การพัฒนาบุคลากรช่วยเพิ่มทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรช่วยเพิ่มทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สถานศึกษามีการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองสำหรับบุคลากร และการพัฒนาบุคลากรมีการประเมินผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

6. การธำรงรักษานุคกุล การธำรงรักษานุคกุลอยู่ในระดับ "มากที่สุด" แต่ความคาดหวังสูงกว่าสภาพปัจจุบัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษามีการจัดสวัสดิการเพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการมีสุขภาพดีและความสุขในการทำงาน และความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ได้แก่ สถานศึกษามีการดูแลบุคลากรอย่างดีในการปฏิบัติงาน สถานศึกษามีการให้รางวัลหรือยกย่องบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น และสถานศึกษามีการจัดสวัสดิการเพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากร

ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพานทอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่าแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ควรเน้นไปที่ 3 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการประเมินผลการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร เน้นการเพิ่มทักษะและความรู้ โดยจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และสร้างโอกาสให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงกระบวนการพัฒนา มีการประเมินผลและปรับปรุงกระบวนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน พัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม และทักษะที่หลากหลาย ส่งเสริมการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากร ด้านวินัยและการรักษาวินัย: สร้างความเข้าใจและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของสถานศึกษา สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบของสถานศึกษา ส่งเสริมความรับผิดชอบและบังคับใช้วินัย ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อการทำงาน ผู้บริหารดูแลและบังคับใช้วินัยอย่างเหมาะสม กำหนดบทลงโทษที่ชัดเจนและยุติธรรม สร้าง

สภาพแวดล้อมที่ดี ดำเนินการทางวินัยอย่างยุติธรรมและโปร่งใส ส่งเสริมวินัยเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งเสริมความน่าเชื่อถือขององค์กรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สร้างความยุติธรรมและโปร่งใส กระบวนการประเมินผลต้องมีความยุติธรรมและโปร่งใส ใช้มาตรฐานเดียวกันในการประเมินทุกบุคลากร การประเมินผลการทำงานมีความโปร่งใสและไม่มีการเลือกปฏิบัติ กำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนและเหมาะสม เกณฑ์ในการประเมินผลต้องชัดเจนและเหมาะสม ใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาบุคลากร การประเมินผลมีผลต่อการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ให้ข้อมูลผลการประเมินแก่บุคลากรเพื่อการพัฒนาตนเอง นำผลการประเมินไปใช้ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน การประเมินผลการทำงานเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจเกี่ยวกับรางวัลหรือเงินเดือน และดำเนินการประเมินอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลการทำงานดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ การประเมินผลการทำงานช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพของงาน ด้านวินัยและการรักษาวินัย ในบริบทของการบริหารสถานศึกษา “บุคลากร” ถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด และปัจจัยที่จะทำให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพคือ “วินัย” ซึ่งเปรียบเสมือนรากฐานสำคัญในการสร้างระเบียบเรียบร้อย จากการศึกษาความต้องการจำเป็นและทักษะของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่าแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านวินัยมีลำดับความสำคัญและแนวทางที่ชัดเจน ประการแรกที่ต้องเป็นความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ การส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของสถานศึกษา ควบคู่ไปกับการสร้างจิตสำนึกแห่งความรับผิดชอบ การปฏิบัติตามระเบียบไม่ใช่เพียงการทำตามคำสั่ง แต่เป็นการสร้างระบบระเบียบภายในองค์กรที่ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ เมื่อบุคลากรมีทัศนคติที่ดีและเห็นความสำคัญของมาตรการต่าง ๆ วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งจะเกิดขึ้นตามมา ส่งผลให้ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจที่มีต่อตัวผู้บริหารและองค์กรเพิ่มสูงขึ้น ในด้านกลไกการกำกับดูแล การกำหนดบทลงโทษที่ชัดเจน เป็นเครื่องมือที่จำเป็นเพื่อสร้างความเข้าใจถึงผลกระทบของการละเลยการปฏิบัติหน้าที่ อย่างไรก็ตาม การบังคับใช้วินัยนั้น ความยุติธรรมและความโปร่งใสคือกุญแจสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม บังคับใช้วินัยให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ โดยมุ่งเน้นไปที่การสร้างบรรยากาศที่เกื้อกูล ให้โอกาสบุคลากรในการแก้ไขข้อผิดพลาดมากกว่าการมุ่งเน้นเพียงการลงโทษ เพื่อให้ระบบการรักษาวินัยได้รับความยอมรับและน่าเชื่อถือนอกจากนี้ การพัฒนายินัยยังต้องอาศัย การสร้างความเข้าใจและการสื่อสารเชิงรุก ผู้บริหารควรจัดให้มีการอบรมหรือสื่อสารกฎระเบียบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรรับทราบและปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง การสร้างความเข้าใจที่ตรงกันจะช่วยเปลี่ยนจาก “การบังคับ” เป็น “การร่วมมือ” ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน เมื่อสถานศึกษามีระเบียบวินัยที่ดี บุคลากรย่อมเกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเต็มไปด้วยความราบรื่นและการร่วมแรงร่วมใจ ท้ายที่สุด การรักษาวินัยอย่างเข้มงวดและเหมาะสมไม่เพียงแต่ส่งผลดีต่อภายในสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังเป็นปัจจัยหลักในการ เสริมสร้างความน่าเชื่อถือและภาพลักษณ์ขององค์กร ต่อสาธารณชน วินัยจึงไม่ใช่เรื่องของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง แต่เป็นหัวใจสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใส่ใจและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อวางรากฐานให้สถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 1 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีระเบียบวินัย มีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในอนาคต ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” ไม่ได้เป็นเพียงกระบวนการวัดผลงานตามหน้าที่เท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือเชิงยุทธศาสตร์ที่ผู้บริหารใช้ในการขับเคลื่อนคุณภาพของบุคลากรและองค์กร จากการศึกษาความต้องการจำเป็นและข้อเสนอแนะเชิงลึกในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่าแนวทางการพัฒนาระบบการประเมินผลมีความสำคัญและมีลำดับขั้นตอนที่เป็หัวใจหลัก ประการสำคัญที่เป็นความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ การสร้างกระบวนการประเมินผลที่มีความยุติธรรมและโปร่งใส ควบคู่ไปกับการกำหนด เกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและเหมาะสม ระบบการประเมินผลที่มีคุณภาพต้องเริ่มจากการมีมาตรฐานที่เป็นรูปธรรม ไม่เอนเอียง และสามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและยอมรับในผลการประเมินอย่างเต็มที่ หากมาตรฐานและเกณฑ์การวัดมีความชัดเจน บุคลากรจะรับทราบถึงเป้าหมายที่ต้องบรรลุและสามารถแสดงศักยภาพของตนออกมาได้อย่างเต็มกำลังโดยไม่กังวลถึงการเลือก

ปฏิบัติ ในมิติของการพัฒนาศักยภาพ การประเมินผลต้องทำหน้าที่เป็นแรงขับเคลื่อนการเติบโตของบุคลากร โดยเน้นการให้ข้อมูลผลการประเมินและข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ อย่างตรงไปตรงมา การที่บุคลากรได้รับทราบถึงจุดแข็งและจุดที่ควรปรับปรุงจะช่วยให้พวกเขาสามารถวางแผนพัฒนาตนเองได้อย่างถูกต้องทิศทาง เปลี่ยนจากการประเมินเพื่อจับผิดเป็นการประเมินเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ยิ่งไปกว่านั้น การประเมินผลยังทำหน้าที่เป็น เครื่องมือในการตัดสินใจด้านการบริหารจัดการ ที่มีความหมายต่อบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการนำผลการประเมินไปพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง การปรับขึ้นเงินเดือน หรือการมอบรางวัลตอบแทน การเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานเข้ากับผลตอบแทนและสวัสดิการอย่างมีระบบมาตรฐานเดียวกันสำหรับทุกคน จะช่วยสร้างแรงจูงใจที่สำคัญให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์ผลงาน และลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อให้ระบบการประเมินผลเกิดความยั่งยืน ผู้บริหารควรดำเนินการ ประเมินผลอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ไม่ใช่เพียงกระทำเป็นวาระชั่วคราว การประเมินเป็นระยะจะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวและพัฒนาผลงานได้ทันต่อสถานการณ์และความต้องการของสถานศึกษา

อภิปรายผล

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพความคาดหวัง การวางแผนอัตรากำลังและตำแหน่ง บุคลากรพึงพอใจในระดับสูงที่สุดในปัจจุบันและความคาดหวัง โดยเน้นการมีส่วนร่วมและการตอบสนองความต้องการในอนาคต การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง บุคลากรได้รับการบรรจุในตำแหน่งที่เหมาะสม แต่ต้องปรับปรุงกระบวนการสรรหาความยุติธรรมและโปร่งใส การประเมินผลการปฏิบัติงาน ความคาดหวังสูงกว่าสภาพปัจจุบัน เน้นความยุติธรรมและโปร่งใสในการประเมิน วิจัยและการรักษาวินัย การรักษาวินัยอยู่ในระดับสูง แต่ความคาดหวังสูงกว่าโดยเน้นการบังคับใช้กฎระเบียบอย่างชัดเจน การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาทักษะยังมีความคาดหวังสูงในด้านการเพิ่มทักษะและการประเมินผล การธำรงรักษาบุคคล บุคลากรพึงพอใจสูงสุดในด้านการจัดสวัสดิการและการดูแล แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล การพัฒนาการบริหารงานบุคคลควรมุ่งเน้น 3 ด้านหลัก ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ สร้างโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การรักษาวินัย ส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎระเบียบและบังคับใช้วินัยอย่างยุติธรรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน ใช้มาตรฐานเดียวกัน การประเมินที่โปร่งใสและยุติธรรม เพื่อพัฒนาบุคลากรและการตัดสินใจเกี่ยวกับตำแหน่งและรางวัล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ควรมีการจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน เช่น ทักษะการทำงานเป็นทีม , การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ, หรือทักษะทางด้านการบริหารจัดการ เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 2. การบังคับใช้กฎระเบียบในสถานศึกษาอย่างเข้มงวดจะช่วยส่งเสริมการปฏิบัติตามข้อบังคับและมาตรฐานที่กำหนด โดยการกำหนดบทลงโทษที่ชัดเจนและยุติธรรม จะช่วยรักษามาตรฐานขององค์กรและสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากร
 3. ควรมีการใช้เกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและเหมาะสม และดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและโปร่งใส โดยให้ผลการประเมินเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
 4. ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสนในการก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยการสนับสนุนการศึกษาและการพัฒนาในระดับที่สูงขึ้น หรือการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อในด้านที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป
1. ควรมีการศึกษาวินัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลกระทบที่แท้จริงของการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ เช่น ความพึงพอใจของบุคลากร และการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานหลังจากการพัฒนา

เอกสารอ้างอิง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก (19 สิงหาคม 2542), หน้า 1-23.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546.

ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 120 ตอนที่ 62 ก (6 กรกฎาคม 2546), หน้า 15-25.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่

13 (พ.ศ. 2566-2570). <https://www.youtube.com/watch?v=EbuFeL7zKAw>

สุรีย์พร จิตรกิตติโชติ. (2560). การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศิลปากร..

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).