



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2568

แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

PERSONNEL MANAGEMENT GUIDELINES FOR SCHOOL UNDER THE OFFICE OF SAMUTPARKAN SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA

ดวงกมล บัวแจ่ม*, สรรเสริญ หุ่นแสน, กัญกร เอี่ยมพญา

Duangkamon Buajam*, Sansern Hunsaen, Kanporn Aiempaya

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

Master of Education, Educational Administration, Faculty of Education,

Rajabhat Rajanagarindra University

*Corresponding Author e-Mail: junejuney261@gmail.com

(Received: 2024, May 19; Revised: 2024, August 3; Accepted: 2024, August 13)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ และเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ การวิจัยเชิงปริมาณ จำนวน 335 คน ด้วยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน และการวิจัยเชิงคุณภาพมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ด้วยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการพัฒนาบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาด้านการสรรหาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการวางแผนงานบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการจัดสวัสดิการ

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนงานบุคคล 2) ด้านการสรรหาบุคคล 3) ด้านการพัฒนาบุคคล 4) ด้านการจัดสวัสดิการ 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน



คำสำคัญ: แนวทางการบริหารงานบุคคล; สถานศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to investigate the level of human resource management in educational institutions under the Office of Samutprakan Secondary Education Service Area and to study the human resource management practices in these educational institutions. The sample group, selected through a multi-stage random sampling method, comprised school administrators and teachers in educational institutions under the jurisdiction of the Office of Samutprakan Secondary Education Service Area. The quantitative research involved 335 participants, while the qualitative research involved 10 key informants chosen through purposive sampling. The research tools used included surveys and interviews, and data analysis involved statistical techniques such as frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The research findings were as follows:

1. The overall level of human resource management in educational institutions under the Office of Samutprakan Secondary Education Service Area was generally high. When examining specific aspects, it was found that personnel development had the highest average score, followed by recruitment, performance evaluation, and personnel planning. The area with the lowest average score was employee welfare.

2. Recommendations for human resource management in educational institutions under the Office of Samutprakan Secondary Education Service Area included 1) personnel planning, 2) recruitment, 3) personnel development, 4) employee welfare, and 5) performance evaluation.

Keywords: Personnel Management Guidelines; Educational Institutions

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญยิ่งในการสร้างความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าของชาติ ถ้าการจัดการศึกษาของชาติมีคุณภาพก็หมายถึง ประชาชนในชาติมีคุณภาพตามไปด้วย ดังนั้นโรงเรียนจึงนับเป็นสถาบันทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดและผู้บริหารโรงเรียนก็มีความสำคัญอย่างยิ่ง การที่ผู้บริหารจะบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้ได้ดีและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการบริหารงานให้โรงเรียนมีการดำเนินงานในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่ผู้บริหารโรงเรียนจะบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีศักยภาพ โดยเฉพาะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2568

มีทักษะ วิสัยทัศน์ จึงจะทำให้การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเกิดความสำเร็จตลอดจนมีผลสัมฤทธิ์สูง (พระปลัดจันทร์ สิริจนโท (พงษ์แดง), 2562, หน้า 1)

การบริหารงานบุคคล ถือเป็นหัวใจหลักของการบริหาร ไม่ว่าองค์กรนั้นจะปฏิบัติงานด้านใด ถ้ามีการบริหารงานบุคคลบกพร่ององค์กรนั้นก็พัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าได้ยาก เพราะงานทุกอย่างจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคลที่ได้รับมอบหมายงาน การพัฒนาบุคลากรเป็นการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เนื่องจากความเจริญของวิทยาการต่าง ๆ ตลอดจนเทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไม่ว่าวิทยาการและหน้าที่ความรับผิดชอบจะเปลี่ยนแปลงไป การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายังคงเป็นภารกิจสำคัญที่ มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ โดยนำวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยรู้จักแสวงหาและคัดเลือกครูเข้ามาทำงานอย่างเหมาะสมพร้อมทั้งรู้จักการกระตุ้นให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่และพึงพอใจในงานนั้นๆ อีกด้วย และยังเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพในการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างสมาชิกกับองค์กร ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าของบุคคลเพื่อให้ได้คนดี มีความสามารถ มีความทุ่มเท และมีความสุขในการทำงาน (นิรุทธิ์ พิกุลเทพ, 2558, หน้า 1)

การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา หรือการบริหารงานบุคคลตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา มุ่งให้บุคลากรปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงาน ให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจนำไปสู่การบริหารครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติงาน เพื่อสนองนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ ต้องอาศัยทรัพยากรในการบริหาร โดยการบริหารงานบุคลากร เพื่อนำความรู้ ความสามารถไปพัฒนาผู้เรียนหรือไปสู่เป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษานั้น คือคุณภาพของการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดศักยภาพและมาตรฐานสูงขึ้น นอกจากนี้การบริหารงานบุคลากร เป็นภารกิจอย่างหนึ่งของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีองค์ประกอบตามพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดไว้ 5 ประการ คือการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบเป็นงานที่มีความซับซ้อนและยุ่งยาก เพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคน โดยในการบริหารงานยุคปัจจุบัน ผู้ที่มีความรู้เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาในระดับต่าง ๆ ย่อมต้องการผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรมและมีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นทุนเดิมนั้นหมายความว่าบุคคลนั้น ๆ เป็นคนที่ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึกมุ่งมั่นในการเสริมสร้างคุณงามความดี มีความรับผิดชอบที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเจตนารมณ์ วัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ อีกทั้งรวมไปถึงทำให้เกิดความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะผู้ปฏิบัติตามในองค์การหรือผู้ใต้บังคับบัญชา (พระปลัดจันทร์ สิริจนโท (พงษ์แดง), 2562, หน้า 2)



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีทิศทางการพัฒนาการศึกษา โดยได้ศึกษาวิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) นโยบายรัฐบาล นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ.2562-2565 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ จุดเน้นนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผลวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการและความต้องการของประชาชนในจังหวัดสมุทรปราการ มากำหนดวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาภพการศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งจากผลการวิเคราะห์เอกสารแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2565-2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่าปัญหาที่พบอยู่ในด้านการบริหารงานบุคคล คือบุคลากรปฏิบัติงานมีจำนวนน้อย ไม่ครบตามโครงสร้างที่กำหนด ทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน บุคลากรขาดประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงาน บุคลากรในแต่ละกลุ่มงานยังขาดความเข้าใจในโครงสร้างและขอบเขตงานที่รับผิดชอบ บุคลากรขาดความชำนาญทางเทคโนโลยี บุคลากรส่วนใหญ่ไม่ใช่คนในพื้นที่ทำให้มีการโยกย้ายสูง การพัฒนาบุคลากรยังขาดความต่อเนื่องและสม่ำเสมอ รวมถึงการบริหารจัดการ ด้านการนิเทศ ติดตาม การดำเนินงานของกลุ่มงานยังไม่ต่อเนื่องและไม่สม่ำเสมอ จากปัญหาที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานด้านบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งจะต้องได้รับการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการดำเนินการที่ชัดเจน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการต่าง ๆ ได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ, ออนไลน์, 2566)

ด้วยเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยมีความสนใจเกี่ยวกับการบริหารงานงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ และตระหนักถึงความสำคัญของงานบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล แนวโน้มของปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัญหาที่ต้องเร่งดำเนินการแก้ไข ต้องเอาใจใส่อย่างเต็มที่แม้ว่าในปัจจุบันจะมีการดำเนินการแก้ไขแล้ว แต่ยังคงขาดแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่ชัดเจน และสามารถนำมาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัย แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยมุ่งหวังให้เกิดการพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา และเพื่อให้ได้แนวทางการแก้ไขปัญหาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2568

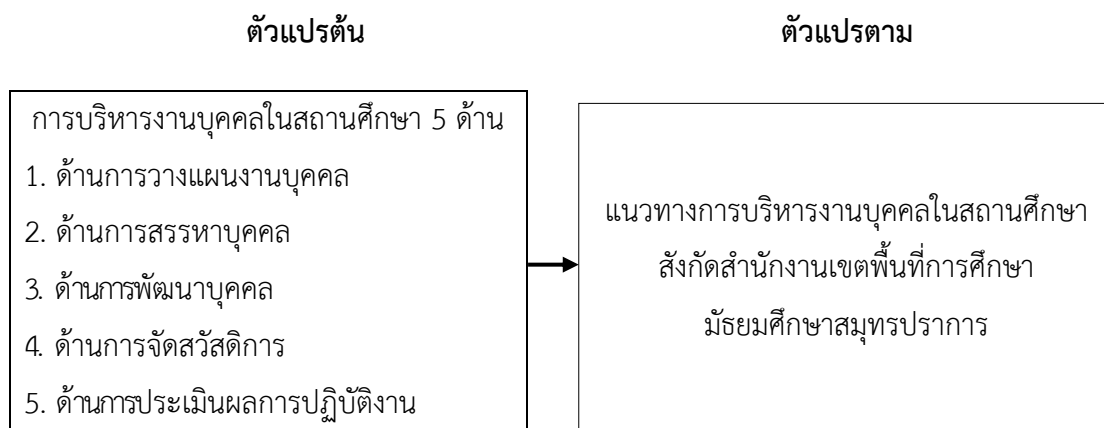
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

สมมติฐานของการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู อยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ คือการการวางแผนงานบุคคล การสรรหาบุคคล การพัฒนาบุคคล การจัดสวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ รวมทั้งสิ้น 2,421 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสัดส่วนของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงปริมาณ จำนวน 335 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) และผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 10 คน เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ระดับขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 5 ปี ด้วยการเลือกแบบเจาะจง



ตารางที่ 1 จำนวนสถานศึกษา ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา
จำนวนตามสหวิทยาเขต ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

สหวิทยาเขต	จำนวน สถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู
1. สุวรรณภูมิปราการ	7	28	741	4	102
2. เมืองปราการ	6	28	616	4	86
3. วิทย์ปราการ	6	26	535	3	74
4. ป้อมปราการ	6	20	427	3	59
รวมทั้งสิ้น	25	2,421		335	

(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ, 2566, หน้า 7)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น ดังนี้ 1) แบบสอบถาม มี 2 ตอน คือตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 48 ข้อ ทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยเสนอแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ด้วยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) มีค่า IOC=1 และ 2) แบบสัมภาษณ์ในการสนทนากลุ่ม มีข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ เป็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ด้วยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) มีค่า IOC=1 นำมาใช้สำหรับดำเนินการสนทนากลุ่ม

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการศึกษาวิจัย แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 335 คน ระหว่างวันที่ 9 พฤศจิกายน พ.ศ.2566 ถึง 22 มกราคม พ.ศ.2567 ส่งผ่านช่องทางออนไลน์ โดยใช้ Google Form และตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา



สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยการสนทนากลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นรายบุคคลด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะหน้ากัน วันที่ 8 ธันวาคม พ.ศ.2566

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 1) สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกณฑ์แปลความหมายค่าเฉลี่ย (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2564, หน้า 19) ดังนี้ 4.51-5.00 หมายถึงแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด 3.51-4.50 หมายถึงแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 2.51-3.50 หมายถึงแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง 1.51-2.50 หมายถึงแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย 1.00-1.50 หมายถึงแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด และ 2) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analyze)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 64.78 อายุ 31-40 ปี ร้อยละ 42.39 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 77.91 ตำแหน่งครูในสถานศึกษา ร้อยละ 95.82 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี ร้อยละ 60.00

2. สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	n = 335		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการวางแผนงานบุคคล	4.24	0.53	มาก	4
2. ด้านการสรรหาบุคคล	4.26	0.53	มาก	2
3. ด้านการพัฒนาบุคคล	4.28	0.51	มาก	1
4. ด้านการจัดสวัสดิการ	4.17	0.60	มาก	5
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.25	0.56	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	4.24	0.55	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับของแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, $SD=0.55$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคคล ($\bar{X}=4.28$, $SD=0.51$) รองลงมาด้านการ



สรรหาบุคคล ($\bar{X}=4.26, SD=0.53$) ด้านการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.25, SD=0.56$) และด้านการจัดสวัสดิการ ($\bar{X}=4.17, SD=0.60$)

3. ผลการสนทนากลุ่มการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการ 5 ด้าน โดยมีผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ได้แก่ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ สรุปได้ดังนี้

ด้านการพัฒนาพบว่า สถานศึกษาดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาบุคคลอย่างหลากหลาย ผ่านการสำรวจ สอบถามความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างรอบด้าน มีการจัดทำ โครงการหรือกิจกรรม สร้างแรงบันดาลใจและความศรัทธาในวิชาชีพ มีการจัดอบรมภายใน ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยวิทยากรผู้ให้ความรู้อาจเป็นครูหรือบุคคลภายนอก มีการส่งเสริมให้นำสิ่งที่ได้รับการพัฒนา มาเผยแพร่ภายในสถานศึกษาต่อไป รวมถึงมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งผลงานหรือสร้างนวัตกรรมที่เป็นของตนเอง ทั้งนี้การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคคลในสถานศึกษา สถานศึกษาต้องพิจารณาในเรื่องของงบประมาณสำหรับส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทและครอบคลุมทุกด้าน

ด้านการสรรหาบุคคล พบว่าสถานศึกษาดำเนินการตามระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนด มีการสำรวจอัตราากำลังที่มีอยู่ให้เป็นปัจจุบันและสามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบในการขออัตรากำลังเพิ่มเติมจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งผลให้สถานศึกษาได้ครูผู้ช่วยหรือพนักงานราชการจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยผ่านการสอบบรรจุแต่งตั้ง หากสถานศึกษาไม่ได้รับจัดสรรอัตรากำลัง สถานศึกษาสามารถดำเนินการพิจารณาจ้างบุคลากรเพิ่มเติมได้ โดยการจัดทำประกาศรับสมัคร มีการจัดสอบภาคทฤษฎี มีการสัมภาษณ์ พิจารณาผลงานเชิงประจักษ์ พิจารณาทัศนคติของบุคคลและประกาศผลการสอบ เพื่อพิจารณาคัดเลือกบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ โดยคำนึงถึงความถนัดและความสนใจ สถานศึกษาให้ความสำคัญกับกระบวนการสอบคัดเลือกให้มีความโปร่งใสและตรงตามความต้องการของสถานศึกษา โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะมีแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยยึดตามระเบียบการปฏิบัติงานของทางราชการและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สถานศึกษาดำเนินการตรวจสอบการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ตัวชี้วัด โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะจนเสร็จสิ้น รูปแบบการประเมินจะมีการประเมินตนเองและการประเมินจากผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริงของผู้ปฏิบัติงานและพิจารณาจากเอกสารหลักฐาน ทั้งนี้ผลการปฏิบัติงานสามารถใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในระดับสถานศึกษา

ด้านการวางแผนงานบุคคล พบว่าการวางแผนอัตรากำลังสามารถวางแผนได้ในระดับสถานศึกษา ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกันระหว่างสถานศึกษากับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาดำเนินการศึกษาเกณฑ์



จากเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ซึ่งออกโดยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการศึกษาจากข้อมูลเดิม สํารวจ ตรวจสอบอัตรากำลังปัจจุบันตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมถึงดำเนินการการจัดประชุม ระดมสมองและทำการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ อีกทั้งสถานศึกษายังสามารถใช้นอกงบประมาณ นำมาจัดจ้างครูอัตราจ้างหรือพนักงานจ้าง ทั้งนี้การวางแผนงานบุคคลจะต้องมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทในแต่ละสถานศึกษา

ด้านการจัดสวัสดิการ พบว่าสถานศึกษาดำเนินการจัดทำระเบียบงานสวัสดิการให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา โดยอ้างอิงจากข้อมูลเดิมหรือทำการสำรวจความต้องการ สถานศึกษาดำเนินการจัดสวัสดิการตามทรัพยากรที่มีอย่างเหมาะสม มีการจัดทำการ์ดวันเกิด จัดกิจกรรมสังสรรค์ปีใหม่ จัดกิจกรรมทำบุญตักบาตร จัดกิจกรรมศึกษาดูงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ จัดสวัสดิการมอบเงินรับขวัญบุตรคนแรก จัดสวัสดิการมอบทุนการศึกษาบุตร รวมถึงมีการจัดสวัสดิการตัดชุดเครื่องแบบของสถานศึกษา ส่วนสวัสดิการด้านสุขภาพ มีการจัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดกระเช้าเยี่ยมคนป่วย ส่วนสวัสดิการสำหรับครูบรรจุใหม่ มีการจัดกิจกรรมแสดงความยินดี มอบของขวัญหรือช่อดอกไม้ต้อนรับและมีการแสดงความยินดีผ่านทางเว็บไซต์ของทางสถานศึกษา เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา

อภิปรายผล

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า ในภาพรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 เนื่องจากสถานศึกษาควรดำเนินการศึกษาเกณฑ์จากเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาและดำเนินการตามระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนด มีการสำรวจตรวจสอบอัตรากำลังปัจจุบัน มีการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาบุคคลอย่างหลากหลาย ผ่านการสำรวจ สอบถามความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างรอบด้าน มีการจัดทำระเบียบงานสวัสดิการให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา โดยอ้างอิงจากข้อมูลเดิมหรือทำการสำรวจความต้องการ มีการจัดสวัสดิการตามทรัพยากรที่มีอย่างเหมาะสม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะมีแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยยึดตามระเบียบการปฏิบัติงานของทางราชการและจรรยาบรรณวิชาชีพครูและสถานศึกษาดำเนินการตรวจสอบการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ตัวชี้วัด โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะจนเสร็จสิ้น รูปแบบการประเมินจะมีการประเมินตนเองและการประเมินจากผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริงของผู้ปฏิบัติงานและพิจารณาจากเอกสารหลักฐาน สอดคล้อง สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564, หน้า 22) กล่าวว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาเป็นรูปแบบ แนวทางและกระบวนการในการบริหารคนภายในสถานศึกษา เพื่อให้สามารถ



ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายทางการศึกษา และสอดคล้องกับ พิศนัยพงษ์ พงกะพันธ์ (2566, หน้า 189) ที่ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และด้านวินัยและการลงโทษ

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่ามี 5 ด้าน ดังนี้

ด้านการพัฒนาบุคคล มีแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา คือสถานศึกษาดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาบุคคลอย่างหลากหลาย ผ่านการสำรวจ สอบถามความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา อย่างรอบด้าน มีการจัดทำโครงการหรือกิจกรรมสร้าง แรงบันดาลใจและความศรัทธาในวิชาชีพ มีการจัดอบรมภายใน ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยวิทยากรผู้ให้ความรู้อาจเป็นครูหรือ บุคคลภายนอก มีการส่งเสริมให้นำสิ่งที่ได้รับการพัฒนามาเผยแพร่ภายในสถานศึกษาต่อไป รวมถึงมีการ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งผลงานหรือสร้างนวัตกรรมที่เป็นของตนเอง ทั้งนี้การจัดกิจกรรม พัฒนาบุคคลในสถานศึกษา สถานศึกษาต้องพิจารณาในเรื่องของงบประมาณสำหรับส่งเสริม พัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทและครอบคลุมทุกด้าน สอดคล้องกับ สรณศิริ กิจดิยะพงศ์ (2565, หน้า 155) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร การกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาทำงานในหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียร มีพลังใจในการทำงาน การพัฒนาบุคลากรทางด้านการสอน อาจจะได้ทำได้โดยการส่งเสริม การลาศึกษาต่อ การอบรม การสัมมนา การประชุมปรึกษาหารือ การวิจัย การศึกษาด้วยตนเอง

ด้านการสรรหาบุคคล มีแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา คือสถานศึกษาดำเนินการตาม ระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนด มีการสำรวจอัตรากำลังที่มีอยู่ให้เป็น ปัจจุบันและสามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบในการขออัตรากำลังเพิ่มเติมจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งผลให้สถานศึกษาได้ครูผู้ช่วยหรือพนักงานราชการจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยผ่านการสอบบรรจุ แต่งตั้ง หากสถานศึกษาไม่ได้รับจัดสรรอัตรากำลัง สถานศึกษาสามารถดำเนินการพิจารณาจ้างบุคลากร เพิ่มเติมได้ โดยการจัดทำประกาศรับสมัคร มีการจัดสอบภาคทฤษฎี มีการสัมภาษณ์ พิจารณาผลงาน เชิงประจักษ์ พิจารณาทัศนคติของบุคคลและประกาศผลการสอบ เพื่อพิจารณาคัดเลือกบุคลากรให้มีความ เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ โดยคำนึงถึงความถนัดและความสนใจ สถานศึกษาให้ความสำคัญกับ กระบวนการสอบคัดเลือกให้มีความโปร่งใสและตรงตามความต้องการของสถานศึกษา โดยผ่านความเห็นชอบ จากคณะกรรมการสถานศึกษา สอดคล้องกับ วรกร ตรีเดช, เอกราช โขจิตพิมานเวช และ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2567, หน้า 471) ที่กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลถือเป็นงานรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องให้ ความสำคัญ เพราะการบริหารด้านบุคคลนั้นมักสรรหาและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เนื่องจากครูเป็น ทรัพยากรที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา



ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน มีแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา คือการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะมีแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยยึดตามระเบียบการปฏิบัติงานของทางราชการและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สถานศึกษาดำเนินการตรวจสอบการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ตัวชี้วัด โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง มีการประเมินผล การปฏิบัติงานเป็นระยะจนเสร็จสิ้น รูปแบบการประเมินจะมีการประเมินตนเองและการประเมินจากผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริงของผู้ปฏิบัติงานและพิจารณาจากเอกสารหลักฐาน ทั้งนี้ผลการปฏิบัติงานสามารถใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในระดับสถานศึกษา สอดคล้องกับ นิรมล ดาบเงิน, พระครูประโชติกิจจาภรณ์ และบุญเลิศ วีระพรกานต์ (2566, หน้า 142) ที่กล่าวว่าผู้บริหารควรวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร เพื่อกำหนดรูปแบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างชัดเจน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด มีการประชุมทำความเข้าใจกับครูและบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงแนวทางและวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ดำเนินการติดตาม และทบทวนผลการปฏิบัติงานตามภาระงาน โดยให้ครูและบุคลากรเขียนรายงานผลการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการประเมินการปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่าง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งควรมีการชี้แจงผลการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ครูและบุคลากรได้รับทราบ เปิดโอกาสให้ซักถามและทำความเข้าใจหากมีข้อสงสัย

ด้านการวางแผนงานบุคคล มีแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา คือการวางแผนอัตรากำลังสามารถวางแผนได้ในระดับสถานศึกษา ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกันระหว่างสถานศึกษากับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาดำเนินการศึกษาเกณฑ์ จากเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ซึ่งออกโดยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการศึกษาจากข้อมูลเดิมสำรวจ ตรวจสอบอัตรากำลังปัจจุบันตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมถึงดำเนินการการจัดประชุม ระดมสมอง และทำการวิเคราะห์ ความเป็นไปได้ อีกทั้งสถานศึกษายังสามารถใช้เงินนอกงบประมาณ นำมาจัดจ้างครูอัตราจ้างหรือพนักงานจ้าง ทั้งนี้การวางแผนงานบุคคลจะต้องมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทในแต่ละสถานศึกษา สอดคล้องกับ ธัญพิมล วสยางกูร และจารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ (2565, หน้า 18) ที่กล่าวว่าแม้ว่าการวางแผนจะถูกกำหนดให้เป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในระยะของการได้มา แต่การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะต้องมองภาพรวมของกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือทั้งการได้มา การดูแลรักษาและการพ้นจากงาน เพราะทั้ง 3 ระยะต่างเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน

ด้านการจัดสวัสดิการ มีแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา คือ สถานศึกษาดำเนินการจัดทำระเบียบงานสวัสดิการให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา โดยอ้างอิงจากข้อมูลเดิมหรือทำการสำรวจความต้องการ สถานศึกษาดำเนินการจัดสวัสดิการตามทรัพยากรที่มีอย่างเหมาะสม มีการจัดทำการ์ดวันเกิด จัดกิจกรรมสังสรรค์ปีใหม่ จัดกิจกรรมทำบุญตักบาตรจัดกิจกรรมศึกษาดูงานทั้งภายในประเทศและ



ต่างประเทศ จัดสวัสดิการมอบเงินรับขวัญบุตรคนแรก จัดสวัสดิการมอบทุนการศึกษาบุตร รวมถึงมีการจัดสวัสดิการตัดชุดเครื่องแบบของสถานศึกษา ส่วนสวัสดิการด้านสุขภาพ มีการจัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดกระเช้าเยี่ยมคนป่วย ส่วนสวัสดิการสำหรับครูบรรจุใหม่ มีการจัดกิจกรรมแสดงความยินดี มอบของขวัญหรือช่อดอกไม้ต้อนรับและมีการแสดงความยินดีผ่านทางเว็บไซต์ของทางสถานศึกษา เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับพระครูวิจิตรศาสนการ (แนบเนียม) และประจิตร มหาหิง (2564, หน้า 816) ที่กล่าวว่าการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร รักทุ่มเท รับผิดชอบงาน และทำให้เห็นว่าการปฏิบัติงานที่รับมอบหมายเป็นเกียรติยศ ศักดิ์ศรี มีความมั่นคงในอาชีพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ควรมีการประเมินและติดตามการจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสมและเป็นปัจจุบัน เพื่อเป็นการแสดงถึงความเอาใจใส่ของผู้บริหารสถานศึกษา อีกทั้งยังช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. ควรสนับสนุนให้ครูมีการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีคุณภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา
3. ควรศึกษาข้อมูลที่หลากหลายและเหมาะสม เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป รวมทั้งสร้างบรรยากาศในการทำงานในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการบริหารงานร่วมกัน และส่งเสริมการใช้แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดอื่น
2. ควรศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจากโรงเรียนที่มีการบริหารงานบุคคลที่มีแนวทางเป็นประโยชน์และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา
3. ควรศึกษาปัจจัยที่เป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อจะได้ทราบถึงปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ

บรรณานุกรม

- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2564). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธัญพิมล วสยางกูร และจารุวรรณ พลอยดวงรัตน์. (2565). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคการเปลี่ยนแปลงพลิกผันด้วยการสร้างองค์กรแห่งความคล่องตัว. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 4(4), หน้า 18-19.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2568

นิรุทธิ์ พิกุลเทพ. (2559). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. **วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 10(2)**, หน้า 29-37.

นิรมล ดาบเงิน, พระครูประโชติกิจจาภรณ์ และบุญเลิศ วีระพรกานต์. (2566). แนวทางการบริหารงาน

บุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. **วารสารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 9(1)**, หน้า 133-153.

พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์. (2566). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ. **วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูเบศร, 12(1)**, หน้า 184-196.

พระครูวิจิตรศาสนการ (แนบเนียม) และประจิตร มหาหิง. (2564). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตาม

หลักพุทธบริหาร. **วารสารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อุบลปริทรรศน์, 6(3)**, หน้า 812-824.

พระปลัดจันท์ สิริจันโท (พงษ์แดง). (2561). **แนวทางการพัฒนาการบริหารบุคคลตามหลักพรหมวิหาร4**

ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วรกร ตรีเดช, เอกราช โฆษิตพิมานเวช และ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2567). การบูรณาการหลักธรรมในการ

บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา. **วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 7(2)**, หน้า 467-483.

สรณ์สิริ กิจดิยะพงศ์. (2565). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา. **วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์**

วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, 10(1), หน้า 149-156.

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2564). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่.** กรุงเทพฯ:

สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. (2566). **จำนวนสถานศึกษา ประชากรและ**

กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาจำนวนตามสหวิทยาเขต ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. สมุทรปราการ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2568

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. (2566). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ**

พ.ศ.2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:

<https://online.anyflip.com/ipzsp/kqid/mobile/index.html> [2566, 18 สิงหาคม].

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*.

Journal of Education and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607-610.