



วารสารธรรมเพื่อชีวิต

JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE

ISSN: 2822-048X

<https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>

Original Research Article

Personnel Management in Educational Institutions Affecting Student Quality Under the Secondary Educational Service Area Office Suphanburi

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

Kritsana Phumma*¹ & Phrasrivajiravati²

กฤษณะ ภูมมา*¹ และ พระศรีวชิรวาทิ²

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Kritsana Phumma

กฤษณะ ภูมมา
Faculty Of Education. Mahamakut
Buddhist University, Thailand.
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Email: Kritsana_Phumma@gmail.com

2. Phrasrivajiravati

พระศรีวชิรวาทิ
Faculty Of Education. Mahamakut
Buddhist University. Thailand,
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Email: Phrasrivajiravati@gmail.com

คำสำคัญ

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา, คุณภาพผู้เรียน,
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

Keywords:

Personnel Management in Educational
Institutions, Student Quality,
Secondary Educational Service Area Office
Suphanburi

Article history:

Received: 08/03/2025

Revised: 15/04/2025

Accepted: 21/06/2025

Available online: 07/09/2025

ABSTRACT

The objectives of this thesis were: 1) to study personnel management in schools under the Secondary Educational Service Area Office Suphanburi, 2) to study the quality of students under the Secondary Educational Service Area Office Suphanburi and, 3) to study the impact of personnel management on student quality under the Secondary Educational Service Area Office Suphanburi. The sample in this research was 32 schools in the Secondary Educational Service Area Office Suphanburi. The data collected from 224 respondents. The instrument used in this study was questionnaires. Data were analyzed using statistical software. The statistics used in the analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation, and hypothesis testing through stepwise multiple regression analysis. The results of the research were as follows: 1) Personnel management in schools was rated as highly effective overall. The most highly rated aspects were the recruitment of efficient personnel, professional development of school staff, motivation of teachers and education officers, problem-solving guidance for teachers and education officers and the appropriate allocation of personnel to suitable responsibilities. 2) Student quality was also rated as high overall. The most highly rated aspects included morality, desirable values, good health, aesthetic appreciation, work skills, and positive attitudes toward honest careers. Students demonstrated essential knowledge and skills aligned with the curriculum, the ability for independent learning and self-development, and systematic, creative, and rational problem-solving skills. 3) The personnel management in schools affected student quality were motivation of teachers and



ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย
Thai Journal Citation Index Centre

<https://so08.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>

How to Cite:

Phumma, K. & Phrasrivajiravati. (2025).
Personnel Management in Educational
Institutions Affecting Student Quality
Under the Secondary Educational Service
Area Office Suphanburi. *Journal Dhamma
for Life*, 31(3), 706-723.

education officers, the appropriate allocation of personnel to responsibilities, and efficient recruitment. These three variables explained 56.6% of the variance in student quality ($R^2 = 0.566$). The forecast equations derived from the analysis were as follows:

In raw score form

$$Y'' = .530 + .342(X_4) + .253(X_2) + .241(X_1)$$

In standard score form

$$Z' = .349(X_4) + .279(X_2) + .225(X_1)$$

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี 2) เพื่อศึกษาคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุพรรณบุรี 3) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี รวมทั้งหมด 32 แห่ง จำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 224 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการ ให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา และด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสม กับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามลำดับ 2. คุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ ด้านผู้เรียนมีสุขภาพที่ดี และมีสุนทรียภาพ ด้านผู้เรียนมีทักษะใน การทำงาน รักการ ทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต ด้านผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตาม หลักสูตร ด้านผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และ ด้านผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่าง เป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล ตามลำดับ 3. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากร ในสถานศึกษา ด้านการ จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และด้านการสรรหาบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน ซึ่ง ตัวแปรทั้ง 3 ด้าน ได้ร่วมกันทำนาย คุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ได้ ร้อยละ 56.6 ($R^2 = 0.566$) ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์การถดถอยพหุคูณ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = .530 + .342(X_4) + .253(X_2) + .241(X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = .349(X_4) + .279(X_2) + .225(X_1)$$



บทนำ

การศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ การจัดการศึกษาของประเทศไทยถูกกำหนดโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้เรียนในสังคมไทย โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองและมีความสามารถในการดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการจัดการและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนโดยตรง แม้จะมีการพูดถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลในหลายๆ เอกสาร แต่ยังมีช่องว่างในการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลและการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เช่น การขาดแคลนครูที่มีความสามารถในสาขาวิชาเฉพาะทาง ปัญหาการลาออกของบุคลากร การจัดการภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนที่สูงเกินไป การพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรที่ยังไม่ทันสมัย รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีผลโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ดังนั้น การวิจัยในเรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจึงมีความสำคัญเพื่อที่จะหาข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพและมีผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน เพราะบุคลากรทางการศึกษา เช่น ครูและผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีและมีประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลที่ดีสามารถช่วยให้บุคลากรมีความสามารถในการสอนและการสร้างสรรค์แนวทางการเรียนรู้ที่เหมาะสม ซึ่งช่วยเพิ่มคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านทักษะ ความรู้ และแรงจูงใจในการทำงานจะส่งผลบวกต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในทุกด้าน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในองค์กร ซึ่งได้รับการกล่าวถึงในหลายทฤษฎีและแนวคิดจากผู้เชี่ยวชาญต่างๆ ตัวอย่างเช่น ฐิติมา ระสอน (2564) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและการสร้างขวัญกำลังใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงาน และพระมหาชัยวัฒน์ จตตมโล (พรหมสนธิ) (2560) ที่เน้นหลักธรรมาภิบาลและความยุติธรรมในการจัดการทรัพยากรบุคคล ในทำนองเดียวกัน พระปลัดสมเกียรติ อัสสุโร และคณะ (2564) เน้นการพัฒนาทักษะและการให้โอกาสในการเติบโตในงานที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) และกระทรวงศึกษาธิการ (2546) ก็ได้กำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องกับแนวคิดที่กล่าวมา โดยการเน้นความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปความหมายของการบริหารงานบุคคลได้ว่า เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการบุคลากรในองค์กร โดยครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหาคัดเลือก การพัฒนาทักษะ และการประเมินผลการทำงาน โดยทุกกระบวนการต้องดำเนินการภายใต้หลักธรรมาภิบาล ความเหมาะสม และความยุติธรรม การบริหารงานบุคคลที่ดีไม่เพียงแต่ทำให้บุคลากรมีความมั่นคงในอาชีพ แต่ยังส่งผลให้บุคลากรสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างผลงานที่ตอบสนองเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การบริหารงานบุคคลจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการทำงานและผลสัมฤทธิ์ขององค์กร โดยการมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรทั้งในด้านทักษะ การสร้างขวัญกำลังใจ และการส่งเสริมให้บุคลากรมีประสิทธิภาพใน



การทำงาน จะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและสามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งช่วยให้บุคลากรมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนยกระดับคุณภาพขององค์กรและงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นตามที่คาดหวัง

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียน

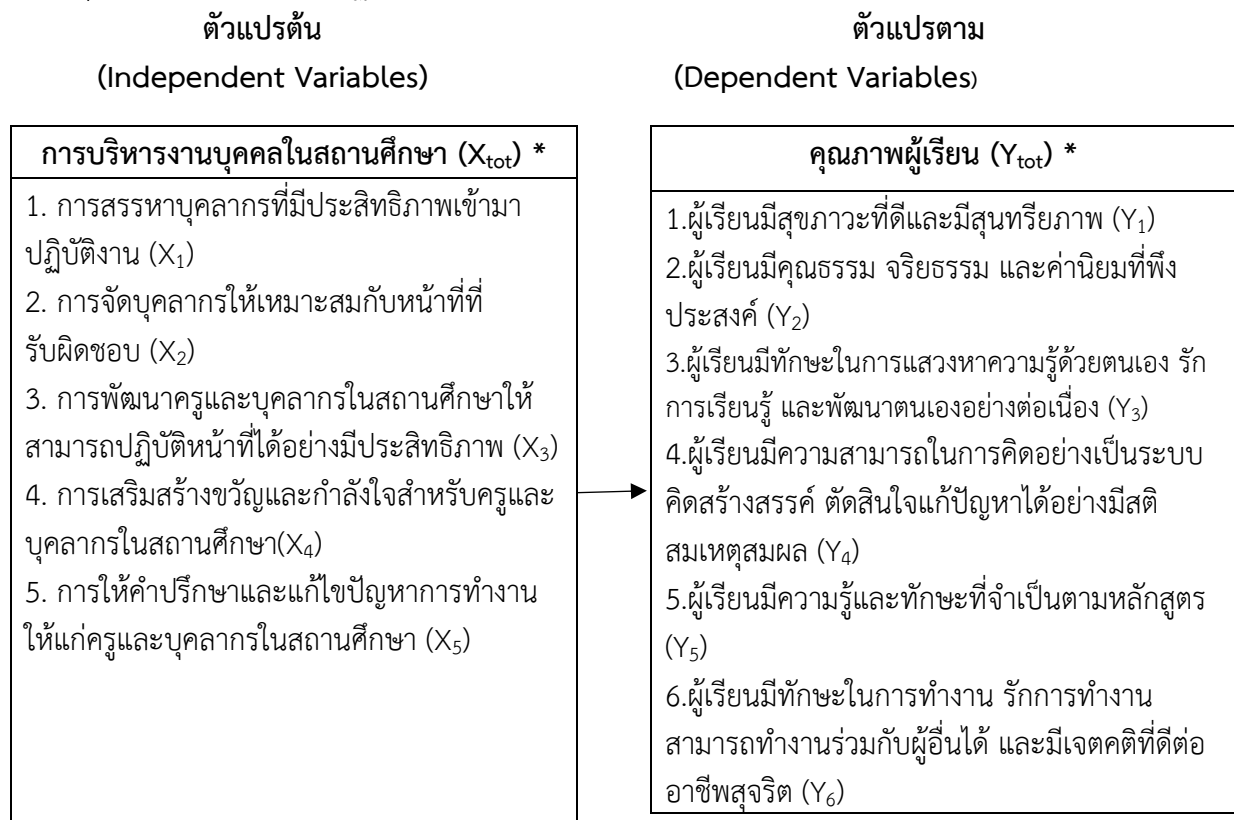
การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนถือเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเตรียมผู้เรียนให้สามารถประสบความสำเร็จในชีวิตและการทำงาน ซึ่งมีหลายแนวคิดและทฤษฎีที่สนับสนุนกระบวนการนี้ เช่น การ์ดเนอร์ (Gardner, H, 1983) ที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ ทฤษฎีสมองหลายมิติ (Multiple Intelligences) ซึ่งมองว่าแต่ละบุคคลมีความสามารถหรือสติปัญญาหลายด้านที่แตกต่างกัน เช่น ทักษะทางคณิตศาสตร์, ภาษา, สังคม, และอารมณ์ การพัฒนาผู้เรียนจึงต้องคำนึงถึงการเสริมสร้างทักษะในหลายด้าน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถใช้ความสามารถของตนในการแก้ปัญหาและดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในทำนองเดียวกัน ปีแอก (Piaget, J, 1952) ก็เสนอ ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา ซึ่งเน้นการพัฒนาความคิดในระยะต่างๆ ของชีวิต โดยเริ่มจากการเรียนรู้ผ่านการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ การเรียนรู้ในแต่ละช่วงวัยจะต้องเหมาะสมกับความสามารถในการรับรู้ของผู้เรียน โดยการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต้องคำนึงถึงทั้งทักษะทางวิชาการและการพัฒนาทักษะชีวิตเพื่อให้ผู้เรียนสามารถรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ในโลกจริงได้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ พุทธศักราช 2551 มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของไทย โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพครบถ้วนทั้งในด้านสุขภาพ, คุณธรรม, ความรู้ และทักษะชีวิต เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด และสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคข้อมูลข่าวสารและการเติบโตในสังคมโลกาภิวัตน์ได้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนจึงไม่เพียงแต่การออกแบบหลักสูตรที่ท้าทายและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนเท่านั้น แต่ยังต้องมีการใช้ เทคโนโลยีการเรียนรู้ ที่ทันสมัย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน การพัฒนาทักษะชีวิตและทักษะสังคมที่เป็นพื้นฐานของการดำเนินชีวิตในสังคม นอกจากนี้ยังต้องมีการ ประเมินผล และ ติดตามความก้าวหน้า ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้แน่ใจว่าผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างครบถ้วนและสามารถบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ครุมีบทบาทสำคัญในการออกแบบและจัดการการเรียนการสอนที่เน้นการ ให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง โดยใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง และการใช้ การประเมินผล ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดีขึ้น การให้ ข้อเสนอแนะที่เหมาะสม กับผู้เรียนยังเป็นการช่วยพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทักษะทางวิชาการ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาคุณธรรม หรือการพัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคม ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนจึงไม่สามารถแยกออกจากการพัฒนาผู้สอน และการพัฒนาองค์กรการศึกษา การสร้างระบบการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจึงต้องการการร่วมมือระหว่างครู ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องต่างๆ ในการสร้างสรรค์กระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละช่วงวัยและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ตามแนวคิดของสำนักเลขาธิการคุรุสภา (2550, หน้า 91) จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน 2) การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ 3) การพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา และ 5) การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการ



ทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ส่วนคุณภาพผู้เรียน ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของ แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 6 มาตรฐาน คือ 1) ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ 2) ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ 3) ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล 5) ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร และ 6) ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต รายละเอียดปรากฏดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

ที่มา : * กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เล่มที่ 2, (หน้า 91), โดยสำนักเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, กรุงเทพฯ ฯ สำนักเลขาธิการคุรุสภากระทรวงศึกษาธิการ

** สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา(กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2554, หน้า 11-12)

วัตถุประสงค์

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
2. เพื่อศึกษาคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
3. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี



ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย
Thai Journal Citation Index Centre

ระเบียบวิธีในการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วยแผนแบบวิธีวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัยซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

การออกแบบการวิจัย

แผนแบบการวิจัยที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้แผนแบบงานวิจัยในลักษณะกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาพการณ์ และไม่มีการทดลอง (The one Short, Non-Experimental Case Study Design)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษาซึ่งรายละเอียดดังนี้

1. **ตัวแปรพื้นฐาน** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน

2. **ตัวแปรต้น (X_{tot})** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของสำนักเลขาธิการคุรุสภา (2550, หน้า 91) จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน (X₁) 2) การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (X₂) 3) การพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (X₃) 4) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา (X₄) 5) การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา (X₅)

3. **ตัวแปรตาม (Y_{tot})** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียน ตามแนวทางการประเมินคุณภาพมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 6 มาตรฐาน ดังนี้ 1. ผู้เรียนมีสุขภาพที่ดีและมีสุนทรียภาพ (Y₁) 2. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ (Y₂) 3. ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Y₃) 4. ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล (Y₄) 5. ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร (Y₅) 6. ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต (Y₆)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 32 แห่ง ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ขนาดได้แก่ 1) สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่พิเศษ 5 แห่ง 2) สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ 5 แห่ง 3) สถานศึกษาที่มีขนาดกลาง 10 แห่ง และ 4) สถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก 12 แห่ง มีผู้ให้ข้อมูล สถานศึกษาละ 7 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล 1 คน และครูผู้สอน 5 คน รวมผู้ให้ ข้อมูลทั้งสิ้น 224 คน การสุ่มผู้ให้ข้อมูลมีดังนี้คือ ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ส่วนการสุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นครูผู้สอนใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก (Simple random sampling) รายละเอียดตามตารางที่ 1



ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	ผู้ให้ข้อมูล			รวม
		ผู้อำนวยการสถานศึกษา (1 คน)	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล (1 คน)	ครูผู้สอน (5 คน)	
ขนาดใหญ่พิเศษ นักเรียน 2,500 คนขึ้นไป	5	5	5	25	35
ขนาดใหญ่ นักเรียน 1,500 – 2,499 คน	5	5	5	25	35
ขนาดกลาง นักเรียน 500 – 1,499 คน	10	10	10	50	70
ขนาดเล็ก นักเรียน 1 – 499 คน	12	12	12	60	84
รวม	32	32	32	160	224

การนำเสนอผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายงานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำนวน 224 ฉบับ เมื่อแยกพิจารณาตาม เพศ อายุ อาชีพ การระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวนคน	ร้อยละ
1	เพศ		
	ชาย	86	38.40
	หญิง	138	61.60
	รวม		224
100			
2	อายุ		
	ไม่เกิน 30 ปี	51	22.77
	31 - 40 ปี	97	43.30
	41 - 50 ปี	59	26.34
	51 ปีขึ้นไป	17	7.59
	รวม		
224	100		
3	ระดับการศึกษา		



ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวนคน	ร้อยละ
	ปริญญาตรี	116	51.78
	ปริญญาโท	90	40.18
	ปริญญาเอก	18	8.04
	รวม	224	100
4	ตำแหน่งหน้าที่		
	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	32	14.29
	หัวหน้างานกลุ่มงานบริหารบุคคล	32	14.29
	ครูผู้สอน	160	71.42
	รวม	224	100
5	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	ไม่เกิน 10 ปี	60	26.78
	11 - 20 ปี	107	47.77
	21 - 30 ปี	43	19.20
	31 ปีขึ้นไป	14	6.25
	รวม	224	100

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 224 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 61.60 และเพศชาย 86 คน คิดเป็นร้อยละ 38.40 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.34 อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 22.77 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.59 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 51.78 รองลงมา คือ ปริญญาโท จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 40.18 และปริญญาเอก จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.04 เมื่อสอบถามถึงตำแหน่งในปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 71.42 รองลงมาคือตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 และหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลจำนวน 32 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 14.29 สำหรับประสบการณ์ทำงานนั้น ส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์ระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 47.77 รองลงมามีประสบการณ์ที่ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 26.78 มีประสบการณ์ระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20 และมีประสบการณ์ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี เพื่อตอบข้อคำถามการวิจัย ข้อที่ 1.การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี อยู่ในระดับใด โดยวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน คือ 1) ด้านการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน 2) ด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ 3) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา และ 5) ด้านการให้คำปรึกษาและ



แก้ไขปัญหการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา โดยพิจารณาวิเคราะห์ข้อมูลจากค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากนั้นนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยที่กำหนดไว้ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ซึ่งปรากฏดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย- ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

(n=224)

การบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุพรรณบุรี (X_{tot})			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน	4.50	0.64	มากที่สุด
2. ด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ	4.31	0.74	มาก
3. ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.49	0.66	มาก
4. ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.40	0.69	มาก
5. ด้านการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.39	0.69	มาก
รวม	4.41	0.68	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่จัดอยู่ในลำดับแรกได้แก่ ด้านการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.64) รองลงมาได้แก่ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.66) ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.69) ด้านการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.69) สำหรับด้านที่จัดอยู่ในลำดับสุดท้ายได้แก่ ด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.74) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี สามารถวิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยจำแนกเป็นรายด้าน ตั้งแต่ตารางที่ 4.3 – 4.7 ประกอบคำอธิบายแต่ละตารางดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน (X_1)

(n=224)

ด้านการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน (X_1)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรในสถานศึกษามีความชัดเจนและสอดคล้องกับงานที่ต้องปฏิบัติ	4.52	0.66	มากที่สุด
2. การประกาศรับสมัครบุคลากรใหม่ในสถานศึกษามีช่องทางที่เพียงพอและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย	4.43	0.68	มาก
3. การสอบคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในสถานศึกษามีความโปร่งใสและยุติธรรม	4.60	0.67	มากที่สุด
4. การสัมภาษณ์บุคลากรใหม่สามารถคัดเลือกผู้ที่มีความสามารถเหมาะสมกับงาน	4.52	0.59	มากที่สุด
5. การตรวจสอบประวัติและความน่าเชื่อถือของบุคลากรก่อนรับเข้าทำงานมีความเข้มงวด	4.42	0.65	มาก
6. การจัดกระบวนการสรรหาบุคลากรมีความทันสมัยและสอดคล้องกับแนวโน้มปัจจุบัน	4.54	.641	มากที่สุด
รวม	4.50	0.64	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือการสอบคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในสถานศึกษามีความโปร่งใสและยุติธรรม ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.67) รองลงมา คือ การจัดกระบวนการสรรหาบุคลากรใหม่มีความทันสมัยและสอดคล้องกับแนวโน้มปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.64) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การตรวจสอบประวัติและความน่าเชื่อถือของบุคลากรก่อนรับเข้าทำงานมีความเข้มงวด มีคะแนนอยู่ที่ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.65)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ

(n=224)

ด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ (X_2)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การมอบหมายงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษามีความเหมาะสมกับทักษะและความสามารถของแต่ละบุคคล	4.22	0.76	มาก



ศูนย์พัฒนาระบบงานวิจัย
Thai Journal Citation Index Centre

<https://so08.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>

ด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ รับผิดชอบ (X_2)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
2. การจัดสรรบุคลากรให้รับผิดชอบงานแต่ละ ส่วนมีความยืดหยุ่น	4.30	0.69	มาก
3. มีการมอบหมายหน้าที่ที่ชัดเจนช่วยให้บุคลากร ในสถานศึกษาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.40	0.65	มาก
4. ผู้บริหารมีการจัดบุคลากรในสถานศึกษาให้มี โอกาสเลือกหน้าที่ที่ตรงกับความถนัดของตนเอง	4.29	0.81	มาก
5. การจัดการเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบของ บุคลากรเป็นไปตามความจำเป็นและความ เหมาะสม	4.30	0.76	มาก
6. ผู้บริหารมีการประเมินความเหมาะสมของ บุคลากรกับหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ	4.38	0.78	มาก
รวม	4.31	0.74	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สุพรรณบุรี ด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.74)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีการมอบหมายหน้าที่ที่ชัดเจนช่วยให้บุคลากรใน
สถานศึกษาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการประเมินความ
เหมาะสมของบุคลากรกับหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.78) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การ
มอบหมายงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษามีความเหมาะสมกับทักษะและความสามารถของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.22$,
S.D. = 0.76)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านการพัฒนาบุคลากรใน สถานศึกษาให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ

(n=224)

ด้านการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (X_3)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีการจัดการอบรมพัฒนาบุคลากรใน สถานศึกษาให้มีความครอบคลุมและเป็นประโยชน์ ต่อการทำงาน	4.40	0.66	มาก
2. ผู้บริหารมีการจัดโปรแกรมพัฒนาทักษะใหม่ๆ สำหรับบุคลากรให้มีความต่อเนื่องและเพียงพอ	4.50	0.68	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีการจัดให้บุคลากรในสถานศึกษามี โอกาสเข้าร่วมการพัฒนาและฝึกอบรมที่เหมาะสม กับหน้าที่ของตน	4.45	0.64	มาก



ด้านการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (X_3)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4. ผู้บริหารมีการสนับสนุนการพัฒนาทักษะดิจิทัลหรือเทคโนโลยีของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเพียงพอ	4.42	0.71	มาก
5. ผู้บริหารมีการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำในสถานศึกษาเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากร	4.62	0.58	มากที่สุด
6. ผู้บริหารมีการให้โอกาสบุคลากรในการพัฒนาทางอาชีพอย่างชัดเจนและเป็นระบบ	4.59	0.56	มากที่สุด
รวม	4.49	0.64	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารมีการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำในสถานศึกษาเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมบุคคล ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการให้โอกาสบุคลากรในการพัฒนาทางอาชีพอย่างชัดเจนและเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.56) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีการจัดการอบรมพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความครอบคลุมและเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.66)

อภิปรายผล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

แสดงให้เห็นในการศึกษาการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยการบริหารงานบุคคลได้รับการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพในทุกด้าน โดยเฉพาะการวางแผนอัตรากำลัง การคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพ และการพัฒนาทักษะของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งตรงกับแนวทางที่ระบุไว้ในงานวิจัยของกระทรวงศึกษาธิการ (2546) ที่เน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการสร้างขวัญกำลังใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงทฤษฎีของ McGregor, D. (1960) ที่กล่าวถึงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การบริหารงานบุคคลที่มีการสนับสนุนอย่างเหมาะสมสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจให้กับบุคลากรได้อย่างดี และยังช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในระบบการบริหารขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างยั่งยืน นอกจากนี้ยังสามารถเห็นได้จากงานวิจัยของศรีธัญญาแสงสว่าง และไตรรัตน์ สิทธิกุล (2564) ที่กล่าวถึงความสำคัญของการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพและการใช้เกณฑ์การคัดเลือกที่ชัดเจน โปร่งใส และมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา แม้ว่าผลการศึกษานี้จะชี้ให้เห็นว่าการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับสูง แต่ยังมีจุดที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติม เช่น การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่และความถนัด ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นการปรับปรุงด้านนี้ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิผลในงานบุคคลต่อไป โดยรวมแล้ว การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการทำงานและการพัฒนาผู้เรียน ผ่านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ และการคัดเลือกและการจัดการบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ซึ่งทั้งหมดนี้ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขององค์กร



คุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

จากการศึกษาคุณภาพผู้เรียน พบว่าโดยรวมผู้เรียนมีคุณภาพอยู่ในระดับที่ดี ซึ่งสะท้อนถึงคุณลักษณะสำคัญที่จำเป็นต่อการพัฒนาเยาวชนในปัจจุบัน เช่น การมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดี รวมถึงทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น การคิดวิเคราะห์และการใช้วิจารณญาณ ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดในงานวิจัยที่กล่าวถึงการออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมและการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ซึ่งสามารถพัฒนาทักษะของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนไม่เพียงแต่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาผู้เรียนเอง แต่ยังสะท้อนถึงการพัฒนาคุณภาพของครูผู้สอนด้วย โดยการนำวิธีการที่เหมาะสมในการสรรหาและพัฒนาบุคลากรมาใช้ จะช่วยส่งเสริมการพัฒนากิจกรรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพสูงขึ้น นอกจากนี้การใช้แนวทาง Active Learning และการคิดหลากหลายรูปแบบยังช่วยส่งเสริมการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นทักษะสำคัญสำหรับการเรียนรู้ในปัจจุบัน จากการศึกษาเหล่านี้สามารถสรุปได้ว่า การบูรณาการการพัฒนาทักษะและความรู้ในทั้งระดับบุคคลและสังคมเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและองค์การการศึกษา รวมถึงการให้ความสำคัญกับการสร้างพื้นฐานที่ดีของผู้เรียนตั้งแต่ในระดับต้น ซึ่งจะมีผลต่อการเติบโตและการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาในระยะยาว

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน พบว่า การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากร การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ และการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ล้วนส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษาช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน การจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบยังช่วยให้บุคลากรสามารถใช้ศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพสูงขึ้น นอกจากนี้ การคัดเลือกและสรรหาบุคลากรที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญตรงกับความต้องการของโรงเรียนก็ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการการเรียนการสอน และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูและบุคลากร ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยจากพิมพ์พัทธา สินธุรัตน์ (2556) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การจัดการบุคลากรในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน การจัดการบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถทำให้การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งทำให้ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนสูงขึ้นอย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) ที่ระบุว่า "การจัดการศึกษาไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากปราศจากบุคลากรที่มีคุณภาพ" โดยสะท้อนถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนการสอนที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ทั้งการเรียนการสอน การพัฒนาทักษะชีวิต และการสร้างคุณธรรมจริยธรรม

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี รายด้าน

1. ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา: ผลการศึกษพบว่า การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครูและบุคลากรมีผลสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการสอนและคุณภาพผู้เรียน การวิจัยนี้สอดคล้องกับ Maslow's Hierarchy of Needs (1943) ที่ระบุว่าความต้องการด้านการยอมรับและความสำเร็จเป็นปัจจัยกระตุ้นที่สำคัญในการทำงาน ผลของการเสริมสร้างขวัญกำลังใจนั้นสามารถช่วยกระตุ้นให้ครู



และบุคลากรทุ่มเทและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามไปด้วย กระทรวงศึกษาธิการ (2552) ยังสนับสนุนแนวคิดนี้ด้วยการเน้นการให้รางวัลตามผลสัมฤทธิ์และการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บรรยากาศการเรียนการสอนเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. ด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย: ผลการศึกษาพบว่า การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นการช่วยให้บุคลากรใช้ศักยภาพสูงสุดในการทำงาน การที่บุคลากรทำงานในสาขาที่ตนเองมีความเชี่ยวชาญ จะช่วยให้การสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น ครูที่สอนวิชาวิทยาศาสตร์ควรมีความรู้พื้นฐานที่แข็งแกร่งในด้านวิทยาศาสตร์ ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาได้ดีขึ้น การวิจัยของ หวน พินธุพันธุ์ (2549) ชี้ให้เห็นว่าการจัดสรรงานที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรจะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดข้อผิดพลาด นอกจากนี้ บรรยงค์ โตจินดา (2550) ยังกล่าวว่า การวางคนให้เหมาะสมกับงานช่วยเพิ่มคุณภาพของผลลัพธ์ได้

3. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ: การสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพมีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน การค้นพบนี้สนับสนุนแนวคิดของ Dessler (2011) ที่กล่าวว่า การสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพจะช่วยเพิ่มศักยภาพขององค์กร รวมถึงสถานศึกษาด้วย บุคลากรที่มีทักษะและความรู้เฉพาะด้านจะช่วยให้การสอนตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้ดีขึ้น การเลือกบุคลากรที่เหมาะสมช่วยให้บรรยากาศการเรียนรู้มีคุณภาพและผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ พิมพ์พัชรา สินธุรัตน์ (2556) ได้ระบุว่า การเลือกบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการสอนและการใช้เทคโนโลยีการศึกษา จะช่วยยกระดับการจัดการเรียนการสอนได้

4. ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา: ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษายังไม่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนอย่างชัดเจน สาเหตุอาจเกิดจากการพัฒนาที่ไม่ได้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของครูหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Kirkpatrick (1994) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และส่งผลต่อผลลัพธ์ขององค์กรโดยตรง การขาดการบูรณาการระหว่างการอบรมและการปฏิบัติจริงอาจทำให้ผลลัพธ์ไม่ชัดเจน

5. ด้านการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงาน: การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษามักมุ่งเน้นไปที่การแก้ไขปัญหาส่วนบุคคลมากกว่าการเชื่อมโยงกับเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียน ผลการศึกษาชี้ว่า หากกระบวนการดังกล่าวไม่เชื่อมโยงกับการพัฒนาเทคนิคการสอนหรือผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ อาจทำให้ผลลัพธ์ไม่เกิดการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บรรยงค์ โตจินดา (2550) ที่กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลควรมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและเชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

สรุป

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านการบริหารที่มีการดำเนินการที่ดีในหลายๆ ด้าน ได้แก่ 1.) การสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ: การสอบคัดเลือกบุคลากรเป็นไปอย่างโปร่งใสและยุติธรรม ซึ่งมีคะแนนสูงสุด รองลงมาคือการจัดกระบวนการสรรหาที่ทันสมัยและสอดคล้องกับแนวโน้มปัจจุบัน ส่วนการตรวจสอบประวัติบุคลากรได้รับคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งอาจจะต้องปรับปรุงให้มีความเข้มงวดมากขึ้น 2.) การพัฒนา



บุคลากรให้มีประสิทธิภาพ: การสนับสนุนการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำและโอกาสในการพัฒนาอาชีพได้รับคะแนนสูงสุด การอบรมพัฒนาบุคลากรในบางด้านยังอาจต้องการการปรับปรุงให้ครอบคลุมและเป็นประโยชน์มากขึ้น 3.) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ: การสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพและการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากรได้รับคะแนนสูงสุด การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสามัคคีในบางด้านอาจจะต้องมีการพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดียิ่งขึ้น 4.) การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงาน: การเข้าถึงคำปรึกษาจากผู้บริหารสะดวกและเป็นประโยชน์ ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้บริหารอาจต้องปรับปรุงให้การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเร็วขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น 5.) การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่: การมอบหมายหน้าที่ที่ชัดเจนและการประเมินความเหมาะสมของบุคลากรกับหน้าที่ได้รับคะแนนสูงสุด แต่การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับทักษะและความสามารถของบุคลากรยังมีโอกาสในการพัฒนาเพิ่มเติม โดยภาพรวมผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี อยู่ในระดับที่ดี แต่ยังมีจุดที่สามารถปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้นได้ เช่น การปรับปรุงการตรวจสอบประวัติบุคลากร การอบรมพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมมากขึ้น และการแก้ไขปัญหาการทำงานให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ผลการวิเคราะห์คุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

พบว่าโดยภาพรวมแล้วคุณภาพของผู้เรียนอยู่ในระดับมากในทุกด้านที่ได้รับการพิจารณา ซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียดและการจัดลำดับค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกันออกไปดังนี้: 1.) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ ผู้เรียนมีความเคารพค่านิยมและจริยธรรมในสังคมเป็นอย่างดี โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในเรื่องการปฏิบัติตามค่านิยมของครอบครัว สถานศึกษา และชุมชน ในขณะที่ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือความซื่อสัตย์สุจริตและไม่กระทำความผิดทางศีลธรรมหรือกฎหมาย 2.) ด้านสุขภาวะที่ดี และสุนทรียภาพ คะแนนในด้านนี้ยังคงอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และการรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ อย่างไรก็ตาม คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านการนอนหลับที่เพียงพอและสม่ำเสมอ 3.) ด้านทักษะในการทำงาน รักการทำงาน และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ผู้เรียนมีทักษะการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีเยี่ยม โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้ อย่างไรก็ตามการรับผิดชอบหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด 4.) ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ดีเยี่ยม โดยเฉพาะการใช้ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในการแก้ปัญหาวิชาการและชีวิตประจำวัน ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การทำความเข้าใจเนื้อหาวิชาการในหลักสูตร 5.) ด้านทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการเรียนรู้ แต่ข้อที่มีคะแนนต่ำที่สุดคือการกระตือรือร้นในการค้นคว้าหาข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง 5.) ด้านความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ และตัดสินใจแก้ปัญหาได้ คะแนนในด้านนี้อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเฉพาะการสามารถวางแผนและตัดสินใจในสถานการณ์ซับซ้อนได้ดี แต่การวิเคราะห์ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด สรุปได้ว่าผู้เรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี มีความสามารถที่ดีในหลายด้าน แต่ก็ยังมีพื้นที่ที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติมในบางประเด็นเช่น ความซื่อสัตย์สุจริต สุขภาวะที่ดี และการค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง



3. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์การทำนายตามความสำคัญ ดังนี้ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา (X4) ด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ (X2) ด้านการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน (X1) ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี (Y_{tot}) ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.752 ได้ร้อยละ 56.6 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.357 สามารถเขียนสมการพยากรณ์การถดถอยพหุคูณ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = .530 + .342(X4) + .253(X2) + .241(X1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = .349(X4) + .279(X2) + .225(X1)$$

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทั่วไปและข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

การพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาควรเริ่มต้นจากการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและครอบคลุม โดยกระทรวงศึกษาธิการควรมุ่งสร้างกรอบการบริหารงานบุคคลที่มีมาตรฐาน เช่น การสรรหาบุคลากรที่ตรงตามความต้องการของแต่ละสถานศึกษา รวมถึงการวางแผนและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การปรับปรุงทักษะด้านดิจิทัลให้ทันสมัยเป็นสิ่งจำเป็นในยุคปัจจุบัน กระทรวงฯ จึงควรจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรสนับสนุนเพื่อให้บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ควรมีระบบติดตามและประเมินผลนโยบายดังกล่าวอย่างสม่ำเสมอเพื่อความยั่งยืนและความสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลกการศึกษาในศตวรรษที่ 21

ข้อเสนอแนะระดับการบริหาร

สำหรับผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน การบริหารจัดการควรมุ่งเน้นการนำแนวทางนโยบายไปปฏิบัติจริงอย่างมีประสิทธิภาพ เขตพื้นที่ควรจัดให้มีระบบสนับสนุนการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมและการพัฒนาบุคลากรในวิชาเอกที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา การอบรมและการส่งเสริมครูให้พัฒนาทักษะเฉพาะด้าน เช่น การสร้างเครื่องมือวัดผลที่เน้นการคิดขั้นสูงหรือการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในห้องเรียน ควรเป็นเป้าหมายสำคัญ นอกจากนี้ โรงเรียนควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจและแรงจูงใจของครู เช่น การมอบรางวัล การยกย่องผลงาน หรือการลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน เพื่อให้ครูสามารถมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเต็มที่จาก



ข้อเสนอแนะระดับการปฏิบัติ

ในระดับการปฏิบัติ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เช่น ครู ควรตระหนักถึงบทบาทสำคัญของตนในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูควรมุ่งมั่นพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการสอนและการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย สื่อการสอนควรได้รับการปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนในยุคดิจิทัล เช่น การนำเสนอที่สร้างสรรค์และเน้นการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ นอกจากนี้ การทำงานร่วมกันในทีม รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและผู้ปกครอง จะช่วยเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดี ซึ่งท้ายที่สุดจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนที่มีคุณภาพและสามารถเผชิญความท้าทายของโลกอนาคตได้อย่างมั่นใจ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี สำหรับการวิจัยในครั้งต่อไปนั้นควรทำการวิจัย ดังนี้

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการท่านอื่น ในสถานศึกษาสังกัดอื่นๆ
2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแห่งชาติ. (2552). กฎหมายบริหารงานบุคคลกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ฐิติมา ระสอน. (2564). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- พระมหาชัยวัฒน์ จตตมโล (พรหมสนธิ). (2560). รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4. ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระปลัดสมเกียรติ อัสสุโร. (2564). รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักกัลยาณมิตรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศรัญญา แสงสว่าง และ ไตรรัตน์ สิทธิกุล. (2564). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร. วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม.
- พิมพ์พัทธา สินธูรัตน์. (2556). การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลกรณีศึกษา : วิทยาลัยเทคโนโลยีตะวันออก (อ.เทค). วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสยาม.
- หวน พันธุ์พันธ์. (2549). นักบริหารมืออาชีพ. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.



- บรรยงค์ โตจินดา. (2550). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- Dessler, G. (2011). Human Resource Management (13th ed.). New Jersey: Prentice Hall Publishing-Pearson Education, Inc.
- Gardner, H. (1983). Frames of Mind. The Theory of Multiple Intelligences. New York: Basic Books.
- Kirkpatrick, D. L. (1994). Evaluating Training Programs: The Four Levels. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Maslow, A.H. (1943). A Theory of Human Motivation. Psychological Review, 50, 370-396.
<https://doi.org/10.1037/h0054346>
- McGregor, D. (1960). Theory X and Theory Y. Organization Theory, 358, 5.
- Piaget, J. (1952). The Origins of Intelligence in Children. New York, NY: W.W. Norton & Co.

