

การบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

The personnel administration of school in the Nong Han campus group under the
office of Udon Thani secondary education service area

พีรณัฐ กล้าหาญ¹ กิจพิณัฐ อุสาโห²

Peeranut Klhan¹ Kitpinit Usaho²

^{1,2}สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี ^{1,2}Department of
Educational Administration, Faculty of Educational Administration, Ratchathani University, Thailand

*Corresponding author E-mail: mr.thoonjai@gmail.com Kitpinit.23@gmail.com*²

Received: December 04, 2023

Revised: February 26, 2024

Accepted: February 28, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลและแนวทางการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 174 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.908 ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ระหว่าง 0.67-1.00 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้โปรแกรม Google forms. สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผู้วิจัยพบว่า 1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวางแผนอัตรากำลัง และการดำรงตำแหน่ง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ 2. แนวทางการบริหารงานบุคคลโรงเรียน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ควรมีการประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ควรการสรรหาบุคลากรเข้ารับราชการตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่ ก.ค.ศ. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการปฏิบัติตนตามกฎระเบียบและจรรยาบรรณ เป็นแบบอย่างที่ดี

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; ผู้บริหารสถานศึกษา; ครู



Abstract

The purpose of this research article is to study the state of personnel administration and guidelines for the development of personnel management in schools in the Nong Han Campus Group. Under the jurisdiction of the Udon Thani Secondary Educational Service Area Office. The sample group included 174 school administrators and teachers using a multi-stage random sampling method. The tool used in the research was a questionnaire with a confidence value of 0.908. The consistency index was between 0.67 and 1.00. The data was collected using the Google Forms program. The statistics used were frequency, percentage, mean, and deviation. standard Ben and content analysis. The researcher found that: 1. Results of the study of personnel management conditions Overall, it is at a high level. When considering each area, it was found that the area with the highest average was manpower planning and tenure. And the aspect with the lowest average is maintaining discipline and leaving government service. 2. Guidelines for developing school personnel management, including personnel planning and position determination. There should be an assessment of the staffing needs of educational institutions. Recruitment and appointment Personnel should be recruited for government service in accordance with the criteria and methods of the Teachers' Council of Thailand for enhancing efficiency in government service. A systematic personnel development plan for the educational institution should be prepared. and maintaining discipline and leaving government service Executives should take the lead in conducting themselves according to rules and ethics. Be a good role model.

Keywords: personnel management; school administrator; teacher

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือและหัวใจสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มีคุณภาพสามารถ พัฒนา ประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและเจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับอารยประเทศ เนื่องจากการศึกษาเป็น กระบวนการสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม เจตคติ ค่านิยมและ คุณธรรมของบุคคลตั้งแต่เริ่มต้นต่อเนื่องไปตลอดชีวิต การพัฒนาคุณภาพการบริหารงานในสถานศึกษาให้มี คุณภาพมีกระบวนการบริหารงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับยุคสมัยที่มีเทคโนโลยีเป็นตัวขับเคลื่อน โดยการ พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีกลยุทธ์ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มที่มีความเป็นต้อง ได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน โดยมีเป้าประสงค์เพื่อให้การศึกษาขั้นพื้นฐานมีคุณภาพและมาตรฐานระดับ สากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่นมีทักษะที่เหมาะสม



และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (จินดารัตน์ แยมวงษ์, 2560) คุณภาพของประชากร ก็ยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้นด้วยหลายประเทศไม่ว่าจะเป็นประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าแล้ว หรือประเทศที่กำลังพัฒนาต่างตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาได้ทุ่มเทกำลังทั้งในแง่ความคิดและทรัพยากรของประเทศเพื่อการปฏิรูปหรือพัฒนาการศึกษา เพื่อสะสมพลังอำนาจให้ประเทศ สามารถพึ่งตนเองให้อยู่รอดหรือแข่งขันกับผู้อื่นได้ รัฐบาลไทยทุกสมัยจึงให้ความสำคัญในการจัดการการศึกษา และพัฒนาการศึกษาตลอดมาการปฏิรูปการศึกษาได้เกิดขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 81 ที่กำหนดให้มีกฎหมายแม่บทการจัดการศึกษาของชาติซึ่ง เป็นที่มาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 127 ตอนที่ 45 ก. ลงวันที่ 22 กรกฎาคม 2553 และกำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านการบริหาร วิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือและกลไกการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสะอ้านกล่าวว่า “ถ้าเราปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้เราจะปฏิรูป การศึกษา ไม่สำเร็จ” (วิจิตร ศรีสะอ้าน, 2550, หน้า 2) กระบวนการบริหารบุคลากร คือ การจัดการเกี่ยวกับบุคคล ที่ปฏิบัติงานในองค์การในกิจกรรมทั้งปวงที่จะทำ ให้ปัจจัยด้านบุคคลอันเป็นทรัพยากรมนุษย์ ที่มีประสิทธิภาพจนส่งผลสำเร็จต่อการปฏิบัติงานให้ได้มากที่สุด (ปทุมพร กาญจนอัถร์, 2561, น. 18)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

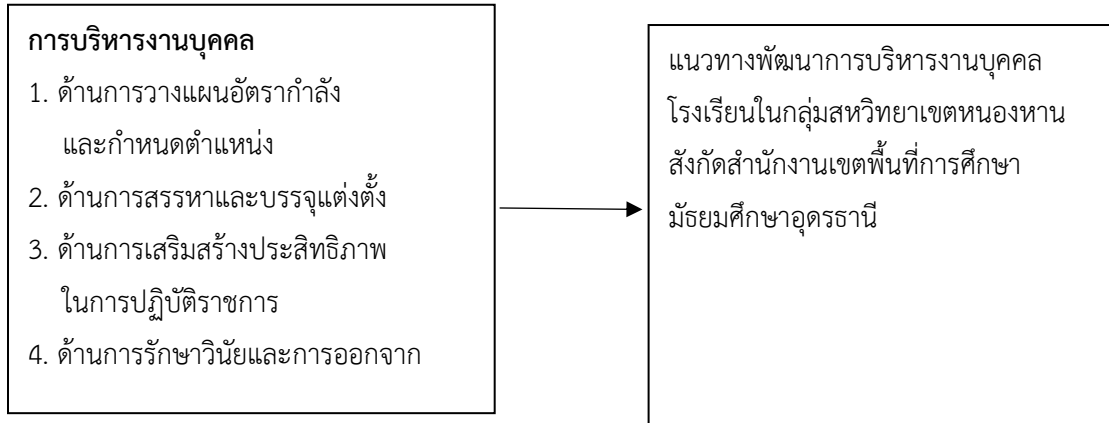
1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี หลักการตามกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ซึ่งได้เสนอองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการ



เสริมสร้างประสิทธิภาพ 4) ในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านการรักษาวินัยและการออกจาก เพื่อนำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้กล่าวไว้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน และครูผู้สอน จำนวน 295 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน ใช้วิธีเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ตามเกณฑ์คุณสมบัติ และครูผู้สอน จำนวน 167 คน จากการเปิดตาราง Krejcie & Morgan (1970, p.608) เป็นการสุ่มแบบหลายชั้นตอน ประกอบด้วย การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) จำแนกตามรายโรงเรียน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้ 1. ลักษณะของเครื่องมือเครื่องมือที่ใช้ในวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เพื่อสอบถามการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท (Likert's scale) (บุญชม ศรีสะอาด 25 : 121-123) ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามข้อเสนอแนะทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 2. สร้าง



แบบสอบถามแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของคำถาม ความเหมาะสมของ ปริมาณข้อความคำถาม ความชัดเจนของภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ 3. นำแบบสอบถามที่ ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบ เครื่องมือในด้านความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) และการใช้ภาษา (Wording) และพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัด (Index of Item objective:IIOC) ความครอบคลุมของข้อความคำถามและความชัดเจนของภาษาที่ใช้ โดยให้ค่า ความสอดคล้อง ดังนี้ + 1 หมายถึง เห็นด้วย ว่าข้อความคำถามมีความสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการศึกษา 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ ว่าข้อความคำถามมีความสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการศึกษา -1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย ว่าข้อ ความคำถามมีความสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการศึกษา 4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาความเชื่อมั่นกับประชากรผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นหาคุณภาพเครื่องมือ โดย ตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.90 และ 5.พิมพ์เครื่องมือ ฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยดำเนินการโปรแกรม Google form เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้รับ อีเมลล์แบบสอบถามตอบกลับทั้งหมด 167 คน คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของ แบบสอบถามจัดระเบียบข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปดังนี้ 1. การวิเคราะห์ข้อมูล ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) 2. ข้อมูลระดับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน แล้วแปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์บุญชม ศรีสะอาด (2556, น. 121) 3. ข้อมูลแนวทางพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานากลาง 5 วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 1) สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) แบบสอบถามปลายเปิดและแบบสัมภาษณ์เป็นการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยนำข้อมูลที่ได้รับการตอบแบบสอบถามมาหาค่าเฉลี่ย



(๕) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตาราง 1 แสดงระดับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง	4.51	0.53	มาก
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.32	0.51	มาก
3. การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.44	0.52	มาก
4. การรักษาวินัยและการออกจากราชการ	4.27	0.46	มาก
รวม	4.39	0.50	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง รองลงมาการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ

สำหรับแนวทางการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบแนวทางดังนี้ 1) จัดส่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากรอย่างพอเพียง 2) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบแนวทางการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย การบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี สามารถอภิปรายผลได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ระดับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะสถานศึกษาที่ได้รับคัดเลือกเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล (World-class standard school: W-SS) จะต้องผ่านเกณฑ์การประเมินการบริหารจัดการระบบ คุณภาพ (Quality system management) ตามกำหนดของกระทรวงศึกษาธิการ (2553) โดยอิงแนวทางการดำเนินงานตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand quality award-TQA) เพื่อพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการองค์กร ให้มีวิธีปฏิบัติและผลการดำเนินการในระดับมาตรฐานโลก ซึ่งใน



เกณฑ์การประเมินการบริหารจัดการระบบคุณภาพ (Quality system management) นี้ได้รวมถึงการบริหาร การศึกษาที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาเป็นเรื่องที่มี ความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดระบบการศึกษา เพราะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและ บุคคลที่เกี่ยวข้องในองค์กรที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนอย่างมี ประสิทธิภาพ และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2553) ได้กล่าวว่า ในด้านการศึกษาได้มีการนำแนวทางดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในองค์กร สถาบัน และสถานศึกษาต่าง ๆ โดยได้กำหนดกรอบเกณฑ์ด้านการจัดการศึกษาเพื่อผลงานที่เป็นเลิศ (Baldrige education criteria for performance excellence) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 เพื่อช่วยให้มีการทำความเข้าใจและปรับใช้ในวงการศึกษา เพื่อการปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียน โดยยึดหลักการเชิงระบบเพื่อช่วยให้องค์กร โรงเรียนสร้างการ เปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้เพื่อผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศและได้มาตรฐานสากล ซึ่งการบริหารจัดการ นั้นจะเกี่ยวกับวิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งนำการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม ผลการดำเนินการที่คาดหวังของ โรงเรียนของผู้บริหารระดับสูงทั้งระบบธรรมาภิบาลของโรงเรียน และการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรมกฎหมาย และความรับผิดชอบต่อชุมชน วิธีการที่ผู้บริหารระดับสูงสื่อสารกับบุคลากร การพัฒนาผู้นำในอนาคต การวัดผล การดำเนินงานในระดับองค์กรและการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรม ที่จริยธรรมและวิธีปฏิบัติที่ แสดงถึงความเป็นพลเมืองดี ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของปทุมพร กาญจนอรรถ (2561, หน้า 122) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผลการศึกษา พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก มุนาดียา วาบา (2560, หน้า 59) ให้ความหมายของการ บริหารงานบุคคล ว่าเป็นกระบวนการจัดการเกี่ยวกับบุคคลเพื่อคัดสรรให้ได้ซึ่งคนดี มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงานขององค์กร เข้ามาปฏิบัติงานให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยองค์กรจะต้องสร้าง กระบวนการให้สามารถดึงดูด อนุรักษ์และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีความพึงพอใจที่จะ ปฏิบัติงาน หรืออาจจะสรุปถึงความหมายของการบริหารงานบุคคล คือ การบริหารหรือการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์กร ตั้งแต่การสรรหาบุคลากร การคัดเลือกบุคลากร การบรรจุ แต่งตั้ง การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม การถึงโทษทางวินัย ตลอดจนการให้พ้นจาก งาน เป็นต้น อันเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นลูกโซ่ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัย ของสุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการ บริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก

องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยได้รับความรู้เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนอง หาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี



1. แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง มีแนวทางดังนี้ ผู้บริหารประชุมบุคลากรร่วมกันวิเคราะห์ภารกิจของสถานศึกษา มีการประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูขอตำแหน่งเพิ่มจากเดิมไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และกำหนดขอบข่ายภาระงานการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน

2. แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีแนวทางดังนี้ การสรรหาบุคลากรเข้ารับราชการตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด การบรรจุ แต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการตรงตามสาขาวิชาที่สถานศึกษาต้องการ รายงานการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การจัดทำระเบียบประวัติบุคลากรได้ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีแนวทางดังนี้ จัดส่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากรอย่างพอเพียง จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ชี้แจงหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้บุคลากรที่เข้ารับทราบ ประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการมีแนวทางดังนี้ สถานศึกษาจัดทำคู่มือชี้แจงมาตรการและบทลงโทษต่อการกระทำและแนวปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับวินัยให้แก่บุคลากร ผู้บริหารเป็นผู้นำในการปฏิบัติตนตามกฎระเบียบและจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี สถานศึกษามีกระบวนการในการส่งเสริม จัดกิจกรรม เพื่อให้บุคลากรมีเจตคติที่ดีและประพฤติ ปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยที่ถูกต้อง ผู้บริหารกล่าวชมเชยและมอบเกียรติบัตรแก่บุคลากรที่ประพฤติปฏิบัติตนตาม ระเบียบวินัยอย่าง เกร่งกรี้ดในวาระต่าง ๆ เพื่อเสริมแรงจูงใจแก่บุคลากร สถานศึกษาส่งเสริมให้จัดอบรมข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมายการออกจากราชการ เพื่อสร้างความ ตระหนักในการประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้องเหมาะสม สถานศึกษามีการกำหนดหลักเกณฑ์ มาตรการควบคุมและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้เป็นตามระเบียบราชการ และมีความยุติธรรม โปร่งใส



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ควรมีการประเมินผลแผนงานบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีที่หลากหลาย เช่น การนิเทศแบบสุ่มโดยไม่แจ้งบุคลากรล่วงหน้าให้ทราบ เพื่อประเมินการปฏิบัติงานตามสภาพจริง และนำผลการประเมินมาทำการวิเคราะห์ ข้อดี ข้อเสีย เพื่อนำไปปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในปีถัดไป

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ควรมีขั้นตอนในการสรรหาบุคคล เพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยผู้บริหารควรมีความรู้เกี่ยวกับขั้นตอน กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจพร้อมดำเนินการอย่างเป็นระบบและโปร่งใส

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ควรมีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ครอบคลุมสมรรถภาพทุกด้าน เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตณคติ และวัฒนธรรมไทยในการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ ผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ควรมีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัย หรือการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และยุติธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

2.2 ควรศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

สรุป

จากผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้



1. โรงเรียนเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีบทบาทความสำคัญในการจัดการศึกษา หากโรงเรียนมีการบริหารจัดการที่ดีจะทำให้โรงเรียนนั้นประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานนั้น ๆ

2. การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล งานบุคคลเป็นงานหนึ่งที่สำคัญในโรงเรียน เพราะเป็นการดำเนินการจัดการเกี่ยวกับตัวบุคลากร ตั้งแต่การวางแผน อัตรากำลังจัดทำแผน ปฐมนิเทศ จัดอบรมประชุมหรือสัมมนา ส่งเสริมพัฒนาบุคลากร ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ บันทึกและจัดเก็บข้อมูลของบุคลากรให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย ตลอดจนมีการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล ซึ่งจะเห็นได้ว่าการดำเนินการดังกล่าวล้วนเกี่ยวข้องกับบุคลากร ซึ่งเป็นบุคคลที่จะนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางไว้ หากมีการดำเนินการอย่างมีระบบย่อมเกิดประสิทธิภาพสูงสุด แต่หากตรงกันข้ามก็จะทำให้โรงเรียนไม่ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้เช่นกัน

3. การวิจัยเรื่อง บริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดขอบข่ายงานบุคคลตามกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550 ซึ่งกำหนดภารกิจการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ

เอกสารอ้างอิง

- ปทุมพร กาญจนอัคร์. (2561). แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปฐมาภรณ์ โพธิ์กลัด. (2561). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี. สารนิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- นวพัชญ์ ฉิดจันทร์. (2564). การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.



- อำนาจ ชื่นบาน. (2564). การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธิรังสีจังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สงกรานต์ ตะโคตม. (2563). ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิภาดา สारัมย์. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- L, Waters J. "The Changing Role of California Public School Personnel Administrations. "Dissertation Abstracts International 37,9 (2012). Marume S. B. M., "Public Personnel Administration," *International Journal Business and Management Invention* 5(6), (2016), 46.



