

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนบ้านดุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

Personnel management of the administrators of Ban Dung 2 school under the Udon Thani primary educational service area office 3

สุนันทา ผลแสง¹ กิจพิณัฐ อุสาโห²
Sunantha Phonsaeng¹ Kitpinit Usaho²

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี Program in Educational
Administration Educational Administration Ratchathani University, Thailand

Corresponding author's E-mail: krusunantha.pholsaeng@gmail.com, Kitpinit.23@gmail.com

Received: January 13, 2024

Revised: February 29, 2024

Accepted: March 01, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 2 ประชากร คือ โรงเรียน จำนวน 19 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 123 สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีเทียบสัดส่วนตามวิทยฐานะครู เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 และแบบสัมภาษณ์ การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้โปรแกรม Google form ทางอีเมล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผู้วิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ และ 2) แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 2 ได้แก่ ผู้บริหารควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด และรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลการรายงานผล และการปรับปรุงแผนงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังสามารถทำได้โดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ควรกำหนดกรอบสมรรถนะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และควรกำหนดระเบียบหรือประกาศให้ชัดเจนเกี่ยวกับแนวทางและขั้นตอนการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยหรือการออกจากราชการ

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; ผู้บริหาร; แนวทางพัฒนาผู้นำ



Abstract

The purpose of this research article is to study the level and development guidelines for human resource management of school administrators in the Ban Dung Group 2 population, namely 19 schools and 123 informants, randomly selected using the proportional comparison method according to teacher qualifications. The tools used include a questionnaire with a precision between 0.67 and 1.00, a reliability of 0.88, and an interview form. Data were collected using the Google Form program via email. Statistics used included frequency, percentage, mean, and standard deviation. and content analysis. The researcher found that 1) the overall level of personnel management of the administrators of Ban Dung 2 School Group under the Udon Thani Primary Educational Service Area Office, Area 3, was at a high level. The aspect with the highest average was the aspect of creating efficiency in government service, followed by the aspect of personnel planning and tenure. and the side with the lowest average is in terms of maintaining discipline and leaving government service, and 2) guidelines for developing the personnel management of administrators in Ban Dung Group 2 schools, namely, administrators should set objectives and indicators, collect data, analyze data, and report results. and continuous improvement of plans. Executives should analyze and plan workforce capacity by considering various factors. A performance framework should be established. To serve as a guideline for development to be able to work efficiently and effectively. And regulations or announcements should be made clearly regarding guidelines and procedures for reporting the results of disciplinary actions or dismissals from government service.

Keywords: personnel management; executive; leadership development guidelines

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือและหัวใจสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มีคุณภาพสามารถพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและเจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับอารยประเทศ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม เจตคติ ค่านิยมและคุณธรรมของบุคคลตั้งแต่เริ่มต้นต่อเนื่องไปตลอดชีวิต การพัฒนาดังกล่าวทำให้บุคคลมีคุณสมบัติที่เป็นปัจจัยและพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมจากการที่สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีต่าง ๆ และการแข่งขันด้านเศรษฐกิจอย่างรุนแรงเกิดเป็นสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ เศรษฐกิจมีผลผลิตที่เกิดมาจากความรู้เป็นรากฐานและเป็นเครื่อง



ผลักดันที่ก่อให้เกิดการเติบโต ความมั่งคั่ง ดวงกลม สิ้นเพ็ง (2554) คุณภาพของประชากรถือเป็นปัจจัยที่ผู้นำควรให้ความสำคัญมากขึ้น ด้วยหลายประเทศไม่ว่าจะเป็นประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าแล้วหรือประเทศที่กำลังพัฒนาต่างตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาได้ทุ่มเทกำลังทั้งในแง่ความคิดและทรัพยากรของประเทศ เพื่อการปฏิรูปหรือพัฒนาการศึกษา เพื่อสะสมพลังอำนาจให้ประเทศ สามารถพึ่งตนเองให้อยู่รอดหรือแข่งขันกับผู้อื่นได้ รัฐบาลไทยทุกสมัยจึงให้ความสำคัญในการจัดการการศึกษา และพัฒนาการศึกษาตลอดมา การปฏิรูปการศึกษาได้เกิดขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 81 ที่กำหนดให้มีกฎหมายแม่บทการจัดการศึกษาของชาติซึ่งเป็นที่มาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 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 และเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 127 ตอนที่ 45 ก. ลงวันที่ 22 กรกฎาคม 2553 และกำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหาร งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงเป็นเครื่องมือและกลไกการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ (สำนักงานเขตคณะกรรมการศึกษาพื้นฐาน, 2560)

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นระบบการปฏิบัติการเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้ามาทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรมการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนการบังคับบัญชาเพื่อที่จะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และใช้บุคคลนั้นให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรในด้านประสิทธิภาพของงานและผลงานมากที่สุด ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตามย่อมเกิดจากตัวบุคคลเป็นส่วนสำคัญทั้งนี้เพราะตาม หลักการบริหารงานทั่วไปนั้น แม้ว่าจะมีงบประมาณให้อย่างเพียงพอมีการจัดองค์การ และการบริหารงานที่ดี มีอุปกรณ์ และวัสดุต่าง ๆ พร้อมถ้าหากผู้บริหารหรือผู้มาปฏิบัติงานไม่ดี ไม่มีความรู้ ความสามารถขาดความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัยอันดีแล้ว นับเป็นการยากที่การบริหารงานจะบรรลุผลสมตามความมุ่งหมาย การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจของการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารหน่วยงานประเภทใด ถ้าการบริหารบุคคลบกพร่องหน่วยงาน นั้น ๆ จะเจริญก้าวหน้าได้โดยยากเพราะงานทุกชนิดจะได้ผลดีหรือผลเสียก็อยู่ที่บุคคลที่รับงานไปทำ ถ้าบุคคลที่รับงานไปทำขาดขวัญกำลังใจอ่อนสมรรถภาพงาน มักจะบกพร่องหรือขาดประสิทธิภาพ (พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์, 2564)

จากการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 พบว่า ปัญหาที่พบมี 10 ประการ ดังนี้ 1) การดำเนินงานด้านการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนมีอยู่ระดับน้อย 2) การดำเนินการสำรวจปัญหาและความ



ต้องการด้านบุคลากรเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนบุคลากรของโรงเรียนมีการดำเนินงานในระดับน้อย 3) บุคลากรขาดความกระตือรือร้น ขาดความสนใจในการเสริมสร้างศักยภาพให้กับตนเอง 4) บุคลากรขาดแรงเสริมแรงจูงใจจากหน่วยงานที่ตนอยู่ 5) ครูอาวุโสบางคนไม่ทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูรุ่นใหม่ 6) การดำเนินการด้านการจัดอบรมให้ความรู้เรื่องระเบียบวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการอยู่ในระดับน้อย 7) บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วไม่ได้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์พัฒนางานโรงเรียน 8) ขาดการติดตามประเมินผล ผลการดำเนินงานของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้ว 9) โรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีกิจกรรมส่งเสริมการสร้างระเบียบวินัยให้แก่บุคลากรในโรงเรียน 10) โรงเรียนส่วนใหญ่ไม่มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่และรักษาวินัยอย่างเคร่งครัดทั้งเป็นผลจากปัญหาการบริหารงานบุคคล จากปัญหาต่าง ๆ ถ้าไม่ได้รับการแก้ไขอาจส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3, 2565)

จากสภาพปัญหาและสาเหตุต่าง ๆ ดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานด้านบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ซึ่งนำขอบข่ายการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) การรักษาวินัยและการออกจากราชการ มาใช้ในการศึกษาและเพื่อนำผลการวิจัยไปปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงานและสนับสนุนให้ผู้บริหารทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานด้านบุคลากรของโรงเรียนสร้างองค์ความรู้ การบริหารงานบุคคลอันส่งผลต่อการเรียนการสอนและพัฒนาการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

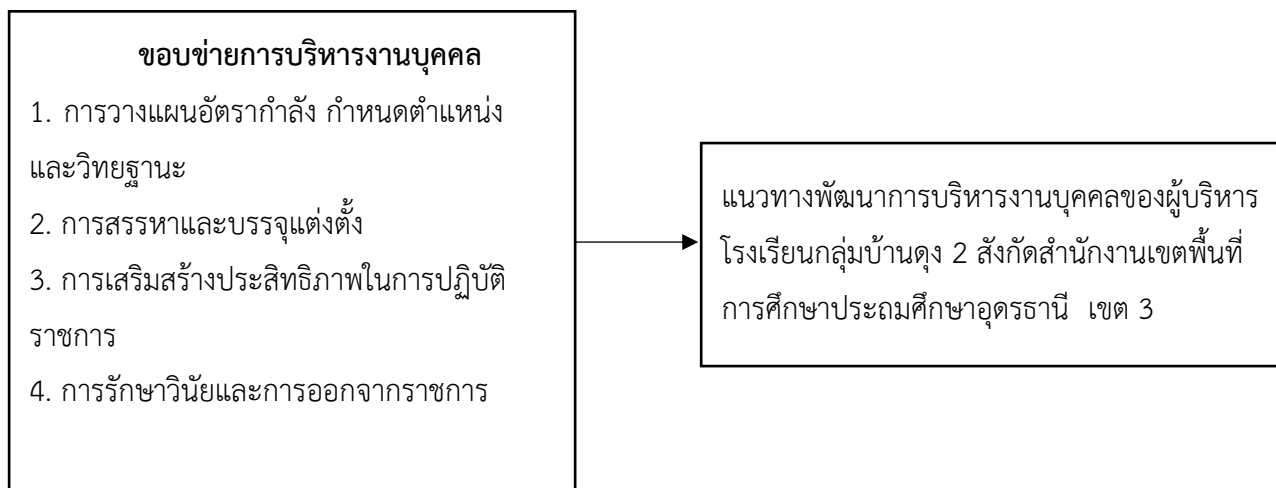
กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน 1) การวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง และวิทยฐานะ 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) การรักษาวินัยและการออกจากราชการ ซึ่งผู้วิจัยได้นำขอบข่ายงาน



บริหารงานบุคคลประกาศกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2560 (2560) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย
ดังภาพที่ 1

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 173 คน

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) จำนวน 123 คน จำแนกเป็น ครูไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 74 คน ครูชำนาญการ จำนวน 17 คน และครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 32 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีเทียบสัดส่วนตามวิทยฐานะครู โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratitic random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้ 1) ลักษณะของเครื่องมือเครื่องมือที่ใช้ในวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เพื่อสอบถามสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 2 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท (Likert's scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2561, น. 42-43) ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 2 2) สร้างแบบสอบถามแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความ



ครอบคลุมของคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ 3) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบเครื่องมือในด้านความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) และการใช้ภาษา (Wording) และพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัด (Index of item objective: IOC) ความครอบคลุมของข้อคำถามและความชัดเจนของภาษาที่ใช้ โดยให้ค่าความสอดคล้อง ดังนี้ + 1 หมายถึง เห็นด้วย ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการศึกษา 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการศึกษา -1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการศึกษา 4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาความเชื่อมั่นกับประชากรผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นหาคุณภาพเครื่องมือ โดยตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.88 และ 5. พิมพ์เครื่องมือฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยดำเนินการโปรแกรม Google form เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้รับอีเมลแบบสอบถามตอบกลับทั้งหมด 98 คน คิดเป็นร้อยละ 79.67

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจัดระเบียบข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 ได้แก่ สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) 2) การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2561, น. 42-43) และ 3) การวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	การบริหารงานบุคคล	$\bar{x}$	S.D	ระดับการบริหาร
1	การวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ	4.05	0.45	มาก
2	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.04	0.71	มาก
3	การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.17	0.61	มาก
4	การรักษาวินัยและการออกจากราชการ	3.98	0.48	มาก
รวม		4.06	0.56	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$, S.D = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก มีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 4.17$, S.D = 0.61) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง ($\bar{x} = 4.05$, S.D = 0.45) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.98$, S.D = 0.48)

2. ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ในแต่ละด้าน ผู้วิจัยพบผล ดังนี้

3.1 การวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด และรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลการรายงานผล และการปรับปรุงแผนงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถติดตามความคืบหน้าของแผนงานและปรับเปลี่ยนแผนงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

3.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังสามารถทำได้โดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ภารกิจของสถานศึกษา จำนวนนักเรียนหรือนักศึกษา หลักสูตรการเรียนการสอน มาตรฐานวิชาชีพ และความต้องการในอนาคต แผนสรรหาควรจัดทำอย่างรอบคอบและครอบคลุม เพื่อให้การดำเนินการสรรหาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล



3.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรกำหนดกรอบสมรรถนะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กรอบสมรรถนะควรครอบคลุมสมรรถภาพในทุกด้าน เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติและวัฒนธรรมไทยในการปฏิบัติงาน และจัดทำแผนพัฒนา โดยระบุรายละเอียดต่าง ๆ เช่น เป้าหมายการพัฒนา แนวทางการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และหน่วยงานรับผิดชอบ แผนพัฒนาควรจัดทำอย่างรอบคอบและครอบคลุม เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด และการจัดอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาควรออกแบบให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายและความต้องการของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุดจากการพัฒนา

3.4 การรักษาวินัยและการออกจากราชการมีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรกำหนดระเบียบหรือประกาศให้ชัดเจนเกี่ยวกับแนวทางและขั้นตอนการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยหรือการออกจากราชการของบุคลากรทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ความเป็นเอกภาพและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

การอภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารมีการกำหนดกรอบสมรรถนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ครอบคลุมสมรรถภาพในทุกด้าน เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติและวัฒนธรรมไทยในการปฏิบัติงาน กำหนดแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ชัดเจนและครอบคลุม มีการจัดอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องและหลากหลายรูปแบบ มีการประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีการกำหนดระเบียบหรือประกาศเกี่ยวกับแนวทางและขั้นตอนการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยหรือการออกจากราชการของบุคลากรทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษาที่ชัดเจน และรายงานผลการดำเนินการทางวินัยหรือการออกจากราชการของบุคลากรทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างครบถ้วนและชัดเจน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญัฐนิช ศรีลาคำ (2558) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของเอวิกา ปราบ พาลทัพพ์ (2564) ศึกษาเรื่อง การบริหารบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีระชัย รูปเรือง (2565) ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา



สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของทิพวรรณ กันยาประสิทธิ์ (2566) ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักอปรินายธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิรมล ดาบเงิน (2566) ศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง และวิทยฐานะ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจนและครอบคลุม มีการดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทำให้โรงเรียนมีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงานและมีคุณภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558) พบว่าการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ มีการจัดทำภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งมุ่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าหรือมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น มีการวางแผนและกำหนดตำแหน่งบุคลากรให้สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องสำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการประเมินผลแผนงานบริหารบุคคลอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เอิวิกา ปราบพาลทัฬห์ (2564) ศึกษาเรื่อง การบริหารบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง และวิทยฐานะ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิรมล ดาบเงิน (2566) ศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง และวิทยฐานะ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิพวรรณ กันยาประสิทธิ์ (2566) ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักอปรินายธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา



สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง และวิทยฐานะ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนมีการสรรหาบุคคลอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ ทำให้บุคลากรรู้สึกได้รับความยุติธรรมและได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม และมีการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ทำให้โรงเรียนมีบุคลากรที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เวกา ปราบพาลทัพ์ (2564) ศึกษาเรื่อง การบริหารบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิรมล ดาบเงิน (2566) ศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีระชัย รูปเรือง (2565) ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ผลการวิจัย ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิพวรรณ กันยาประสิทธิ์ (2566) ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มีการสื่อสารและประสานงานกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรเข้าใจถึงนโยบายและแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน และมีการจัดการวินัยและการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ ทำให้บุคลากรรู้สึกได้รับความยุติธรรมและได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เวกา ปราบพาลทัพ์ (2564) ศึกษาเรื่อง การบริหารบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิรมล ดาบเงิน (2566) ศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีระชัย รูปเรือง (2565) ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1



ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของทิพวรรณ กันยาประสิทธิ์ (2566) ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักอปรินายธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการรักษาวินัย และการออกจากราชการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนมีการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ ทำให้บุคลากรรู้สึกได้รับความยุติธรรมและได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม และผู้บริหารโรงเรียนมีการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการอย่างทั่วถึง ทำให้บุคลากรตระหนักถึงโทษของการไม่รักษาวินัย ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2560) วินัยของข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัติ กระทรวงศึกษาธิการ ได้แบ่งวินัยไว้ 4 ลักษณะ คือ วินัยต่อประเทศชาติ วินัยต่อประชาชน วินัยต่อหน้าที่ราชการ วินัยต่อผู้บังคับบัญชาในการเสริมสร้างพัฒนาป้องกันการกระทำผิด และการดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเห็นได้ว่าลักษณะวินัยของข้าราชการเป็นสิ่งที่ข้าราชการทุกคนพึงยึดถือปฏิบัติโดยเคร่งครัดซึ่งจะเป็นสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมให้บุคคลปฏิบัติ ระเบียบวินัยอันทำให้เกิดประสิทธิภาพสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เอวิกา ปราบพาลทัพ์ (2564) ศึกษาเรื่อง การบริหารบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการรักษาวินัย และการออกจากราชการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นีรมล ดาบเงิน (2566) ศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการรักษาวินัย และการออกจากราชการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีระชัย รูปเรือง (2565) ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการรักษาวินัย และการออกจากราชการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของทิพวรรณ กันยาประสิทธิ์ (2566) ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักอปรินายธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการรักษาวินัย และการออกจากราชการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ในแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 การวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัด การรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลการรายงานผล และการปรับปรุงแผนงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถติดตามความคืบหน้าของแผนงานและปรับเปลี่ยนแผนงานให้เหมาะสม



กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป (อิทธิพล นาทุม,สงกรานต์ บุญพา และพิทักษ์ ไชยแก้ว, สัมภาษณ์ วันที่ 6 ธันวาคม 2566)

2.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์และวางแผน อัตรากำลังสามารถทำได้โดยพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ เช่น การกิจของสถานศึกษา จำนวนนักเรียนหรือนักศึกษา หลักสูตรการเรียนการสอน มาตรฐานวิชาชีพ และความต้องการในอนาคต แผนสรรหาควรจัดทำอย่างรอบคอบและครอบคลุม เพื่อให้การดำเนินการสรรหาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล (อิทธิพล นาทุม,สงกรานต์ บุญพา และพิทักษ์ ไชยแก้ว, สัมภาษณ์ วันที่ 6 ธันวาคม 2566)

2.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรกำหนดกรอบสมรรถนะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กรอบสมรรถนะควรครอบคลุมสมรรถภาพในทุกด้าน เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติและวัฒนธรรมไทยในการปฏิบัติงาน และจัดทำแผนพัฒนา โดยระบุรายละเอียดต่าง ๆ เช่น เป้าหมายการพัฒนา แนวทางการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และหน่วยงานรับผิดชอบ แผนพัฒนาควรจัดทำอย่างรอบคอบและครอบคลุม เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด และการจัดอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาควรออกแบบให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายและความต้องการของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุดจากการพัฒนา (อิทธิพล นาทุม,สงกรานต์ บุญพา และพิทักษ์ ไชยแก้ว, สัมภาษณ์ วันที่ 6 ธันวาคม 2566)

2.4 การรักษาวินัยและการออกจากราชการมีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรกำหนดระเบียบหรือประกาศให้ชัดเจนเกี่ยวกับแนวทางและขั้นตอนการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยหรือการออกจากราชการของบุคลากรทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ความเป็นเอกภาพและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล (อิทธิพล นาทุม,สงกรานต์ บุญพา และพิทักษ์ ไชยแก้ว, สัมภาษณ์ วันที่ 6 ธันวาคม 2566)

องค์ความรู้ใหม่

การบริหารงานด้านบุคคลมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร การบริหารงานด้านบุคคลที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้องค์กรสามารถดึงดูด รักษา และพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จขององค์กร กระบวนการบริหารงานด้านบุคคลสามารถแบ่งออกเป็น 6 ขั้นตอนหลัก ดังนี้ 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับความต้องการกำลังคนขององค์กรในอนาคต โดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น เป้าหมายขององค์กร สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ฯลฯ 2) การจัดหาและเลือกสรร เป็นกระบวนการในการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กร โดยเริ่มจากการกำหนดคุณสมบัติที่ต้องการ การค้นหาผู้สมัคร การคัดเลือกผู้สมัคร และการทำข้อเสนองาน 3)



การดำรงรักษาบุคลากร เป็นกระบวนการในการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร โดยมุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร และการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี 4) การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เหมาะสมกับงานและความต้องการขององค์กร โดยอาจใช้วิธีการต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การพัฒนาตนเอง ฯลฯ การประเมินผล การปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการในการวัดผลความสำเร็จของบุคลากรในการทำงาน โดยพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ เช่น ปริมาณงาน คุณภาพงาน ทักษะในการทำงาน ฯลฯ การยุติการจ้างงาน เป็นกระบวนการในการยุติการจ้างงานของบุคลากร โดยอาจเกิดจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น การเกษียณอายุ การลาออก เลิกจ้าง ฯลฯ

สรุป

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา มีการดำเนินงานโดยเน้นบุคคลเป็นสำคัญถือได้ว่าบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่อง การวางแผนอัตรากำลังคนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และวินัยและการรักษาวินัย การลาออกจากราชการ การพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ และการบำรุงขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้การบริหารบุคลากรเกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนบ้านดุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนปรับปรุง พัฒนา และแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งจะเกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อไป สามารถสรุปขอขยายการบริหารงานบุคคลที่นำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย 4 ด้าน ได้แก่

1. การวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ หมายถึง การบริหารงานบุคคลในเรื่องการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับความต้องการใช้บุคคล การกำหนดความรู้ความสามารถ การกำหนดคุณลักษณะหรือคุณสมบัติบุคคล จำนวนคน และการเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู

2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การบริหารงานบุคคลในเรื่อง การดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาโดยใช้งบประมาณและโดยใช้งบรายได้ของสถานศึกษาภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่ในสถานศึกษากำหนดเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถคุณสมบัติเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ตลอดจนการแต่งตั้งโยกย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การบริหารงานบุคคลในเรื่อง การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งก่อนและระหว่างการปฏิบัติหน้าที่การพัฒนาเคลื่อนตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลรวมทั้งการเลื่อนเงินเดือนแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



ตลอดจนการได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดขวัญ กำลังใจและทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานความพึงพอใจงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมีการตอบสนองความเหมาะสม ความมั่นคงในหน้าที่การงาน

4. การรักษาวินัยและการออกจากราชการ หมายถึง การบริหารงานบุคคลในการดำเนินการใด ๆ ของ สถานศึกษาต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของส่วนราชการในทางวินัยกรณี ผู้กระทำผิดวินัย อีกทั้งการดำเนินงานการยื่นเรื่องอุทธรณ์ ร้องทุกข์ เมื่อไม่ได้รับความเสริมสร้าง การป้องกันการกระทำผิด ตลอดจนการดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาของส่วน ราชการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง และวิทยฐานะ ผู้บริหารควรประเมินอัตรากำลัง การลาออกของบุคลากร เพื่อวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการบริหารบุคคล

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารควรวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบถึง ความต้องการกำลังคนในแต่ละตำแหน่งและระดับการศึกษา

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการราชการ ผู้บริหารควรมีการพัฒนาแบบต่อเนื่อง โดยจัด อบรมหรือกิจกรรมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาสมรรถภาพได้อย่างเต็มศักยภาพ

1.4 ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการผู้บริหารควรรายงานผลอย่างทันทั่วถึง เพื่อให้ คณะกรรมการสถานศึกษาสามารถติดตามและประเมินผลการดำเนินงานได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษารูปแบบบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

2.2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 2 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แนวทางการกระจายการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ และ วิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ. สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*



- ประณตศึกษากาญจนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
กาญจนบุรี.
- ดวงกมล สิ้นเพ็ง. (2554). *การพัฒนาผู้เรียนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). (ฉบับปรับปรุง).
กรุงเทพฯ. บริษัท วี. พรินท์ (1991) จำกัด.
- ทิพวรรณ กันยาประสิทธิ์. (2566). ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. *วารสารสังคมศาสตร์
บูรณาการ*, 3 (8), 17 - 21.
- นิรมล ดาบเงิน. (2566). แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาใน
เครือข่ายบางกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. *วารสาร มจร
มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 9 (1), 132 -153.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2561). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ. สุวีริยาสาส์น.
- พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์. (2564). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษาบัว
บัณฑิต*, 21 (2), 51 -57).
- วีระชัย ฐปเรือง. (2560). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. *วารสารร้อยแก่นสาร*, 7
(4), 311- 319.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. (2565). *แผนการบริหารจัดการโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560.) *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*.
กรุงเทพฯ. องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- เอวิกา ปราบพาลทัพนธ์ . (2564). การบริหารงานบุคคลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 .*วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 2 (1), 41-54.



