

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลเพื่อผลเชิงบวกต่อสุขภาพ
องค์กรของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบุเป้อย่างใหญ่ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5*

GUIDELINES FOR ENHANCING HUMAN RESOURCE MANAGEMENT TO
FOSTER POSITIVE ORGANIZATIONAL HEALTH IN BUPUAI YANGYAI
SCHOOL NETWORK GROUP UNDER UBON RATCHATHANI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 5

พัชรารณ บวรวัตร¹ และ เมธาวิ โชติชัยพงศ์²
Patcharaporn Burawat¹ and Methavee Chotchaipong²
¹⁻² มหาวิทยาลัยราชธานี
¹⁻² Ratchathani University, Thailand
Corresponding Author's Email: peembow1@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลเพื่อผลเชิงบวกต่อสุขภาพองค์กร และ 2) นำเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลเพื่อผลเชิงบวกต่อสุขภาพองค์กร โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธีประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบุเป้อย่างใหญ่ จำนวน 96 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 30 ด้าน รวม 60 ข้อ และแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง จำนวน 10 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลเพื่อผลเชิงบวกต่อสุขภาพองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลเพื่อผลเชิงบวกต่อสุขภาพองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความจำเป็นสูงที่สุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังเพื่อความเป็นผู้นำของผู้บริหาร และ 2) แนวทางการพัฒนาการมี 10 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังเพื่อความเป็นผู้นำของผู้บริหาร 2) ด้านการวางแผนอัตรากำลังเพื่อความเข้มแข็งขององค์กร 3) ด้านการวางแผนอัตรากำลังเพื่ออำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร 4) ด้านการวางแผนอัตรากำลังเพื่อการสนับสนุนทรัพยากร 5) ด้านการ

* Received 25 August 2025; Revised 18 September 2025; Accepted 23 September 2025

สรรหาและบรรจุแต่งตั้งเพื่ออำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร 6) ด้านการวางแผนอัตรากำลังเพื่อการอยู่ร่วมกันของครู 7) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเพื่อความเป็นผู้นำของผู้บริหาร 8) ด้านการวางแผนอัตรากำลังเพื่อการมุ่งเน้นวิชาการ 9) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเพื่อความเข้มแข็งขององค์กร และ 10) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเพื่อการอยู่ร่วมกันของครู

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล สุขภาพองค์กร กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบุเพ้อย่างใหญ่

Abstract

This research aims to 1) study the current state and desirable state of Human Resource Management to Foster Positive Organizational Health; and 2) The development guidelines of Human Resource Management to Foster Positive Organizational Health. Using a mixed-methods research approach, This research studied the entire population, including school administrators and teachers working in the Bupuai Yangyai School Network Group, totaling 96 people, and Key informants comprised 8 school administrators. The research instrument was a questionnaire a 5-level assessment with 30 dimensions have 60 item, and a semi-structured interview have 10 areas, Statistical analyses included mean, standard deviation, PNImodified; and analyses included content analysis.

The following results were found: 1)The current state of Human Resource Management to Foster Positive Organizational Health as a whole is at a moderate level. The desirable state of Human Resource Management to Foster Positive Organizational Health is at the highest level, PNImodified was a planning of manpower for the leadership of executives. and 2)The development guidelines consisted of 10 aspects, as follows: 1) Workforce planning for executive leadership. 2) Workforce planning for organizational strength. 3) Workforce planning for executive influence. 4) Workforce planning for resource support. 5) Recruitment and appointment for executive influence. 6) Workforce planning for teacher coexistence. 7) Recruitment and appointment for executive leadership. 8) Workforce planning for academic focus. 9) Recruitment and appointment for organizational strength. 10) Recruitment and appointment for teacher coexistence.

Keywords: Human Resource Management, Organizational Health, Bupuai Yangyai School Network Group

บทนำ

องค์กรสถานศึกษาหลายแห่งในปัจจุบันมีความตื่นตัวในการรับมือกับกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทุกด้าน ทุกองค์กรจะต้องมีการเตรียมความพร้อมในทุกด้านเพื่อให้องค์กรอยู่รอดและบรรลุเป้าหมายโดยการพัฒนางานองค์กรและบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Miskel (2011) ที่กล่าวว่า องค์กรที่มีสุขภาพสมบูรณ์นั้นเป็นองค์กรที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมอยู่เสมอ ลักษณะของสุขภาพองค์กรที่มีสุขภาพสมบูรณ์นั้นจะต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ดี กล่าวคือ สมาชิกทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในกิจกรรมและรับผิดชอบต่อปัญหา มีการวางแผนร่วมกันและทำงานเป็นหมู่คณะ ยอมรับความคิดเห็นของทุกฝ่าย ร่วมมือร่วมใจกันทำงานและแก้ไขวิกฤตการณ์โดยเร็ว มีการแก้ไขข้อขัดแย้งโดยเปิดเผยและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การบริหารงานบุคคลจึงมุ่งไปที่การจัดสุขภาพองค์กรที่ดีภายใต้เงื่อนไขที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีความสุข (พิมพ์ ศรีภัทรประภา, 2564)

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปื่อยขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 นั้น มีปัญหาที่ค่อนข้างซับซ้อนอยู่ไม่น้อยเนื่องจากสภาพสังคม ภูมิหาย และระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมีรายละเอียดเพิ่มมากขึ้นโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปื่อยฯ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนอย่างเคร่งครัด เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น และสภาพปัจจุบันปัญหาด้านสุขภาพองค์กรของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปื่อยฯ ใหญ่ เป็นผลสืบเนื่องมาจากสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษายังไม่คล่องตัว โดยเฉพาะเรื่องครูจบไม่ตรงสาขาวิชาเอกที่ตนปฏิบัติการสอนอยู่ ส่งผลโดยตรงกับผู้เรียนทำให้ได้รับความรู้ที่ไม่แม่นยำหากเทียบกับโรงเรียนที่มีครูจบเฉพาะทางตรงโดยตรง ส่วนหนึ่งเนื่องสถานศึกษามีครูมีจำนวนไม่เพียงพอจึงต้องให้ครูหนึ่งคนสอนหลายวิชา และรับผิดชอบงานอื่นที่นอกเหนือจากงานสอนเพิ่มด้วย จึงทำให้บุคลากรครูต้องรับภาระงานที่หนักทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน งานพิเศษและงานอื่น ๆ อีกทั้งบุคลากรยังมีจำนวนน้อยกว่างาน ทำให้บางครั้งบุคลากรขาดความรับผิดชอบและความทุ่มเทในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย จากปัญหาที่เกิดขึ้นนี้ แสดงให้เห็นว่าสุขภาพองค์กรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีทักษะด้านการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมสามารถประสานกิจกรรมกับกลุ่มต่าง ๆ เตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง จึงจะส่งผลให้สุขภาพองค์กรของสถานศึกษามีความเข้มแข็งและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น (ชวนชม ชินะดังกูร, 2560)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงศึกษาการพัฒนาการบริหารงานบุคคลเพื่อผลเชิงบวกต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบุเป้อย่างใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนาปรับปรุงและเสริมสร้างสุขภาพองค์กรในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบุเป้อย่างใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลเพื่อผลเชิงบวกต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบุเป้อย่างใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลเพื่อผลเชิงบวกต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบุเป้อย่างใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาการพัฒนาการบริหารงานบุคคลเพื่อผลเชิงบวกต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบุเป้อย่างใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลเพื่อผลเชิงบวกต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบุเป้อย่างใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบุเป้อย่างใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ปีการศึกษา 2567 มีประชากรทั้งหมด จำนวน 96 คน

1.2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลเพื่อผลเชิงบวกต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบุเป้อย่างใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ที่ได้รับรางวัลคัดเลือกให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2565-2567 ระดับเขตพื้นที่

การศึกษาประมณศึกษาอุบลราชธานี เขต 1-5 เนื่องในวันครูแห่งชาติ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมทั้งสิ้น จำนวน 8 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลเพื่อผลเชิงบวกต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปือยขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมณศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลเพื่อผลเชิงบวกต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปือยขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมณศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 เพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Needs Index: PNI_{modified})

2.2 วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลเพื่อผลเชิงบวกต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปือยขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมณศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และหาค่าความถี่ (Frequency) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลเพื่อผลเชิงบวกต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปือยขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมณศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Needs Index: PNI_{modified}) สามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลเพื่อผลเชิงบวกต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปือยขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมณศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=.38$, $\sigma=.12$)

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลเพื่อผลเชิงบวกต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปือยขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมณศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.71$, $\sigma=.08$)

1.3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลเพื่อผลเชิงบวกต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปือยขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมณศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ด้านการ

วางแผนอัตรากำลังเพื่อความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ($PNI_{modified}=.329$)

2.2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลเพื่อผลเชิงบวกต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปือยขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ซึ่งได้มาจากการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index: $PNI_{modified}$) โดยนำเรื่องที่มีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด จำนวน 10 ด้าน มากำหนดประเด็นในการสร้างข้อคำถามในการสัมภาษณ์ สามารถสรุปแต่ละประเด็น ดังต่อไปนี้

1. **ด้านการวางแผนอัตรากำลังเพื่อความเป็นผู้นำของผู้บริหาร** มีข้อเสนอการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับหลักการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 4M (Man, Money, Materials, Management) เพราะเป็นหลักการสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรการศึกษาในสถานศึกษาในยุค Thailand 4.0 อย่างมีประสิทธิภาพ

2. **ด้านการวางแผนอัตรากำลังเพื่อการแข่งขันขององค์กร** มีข้อเสนอการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรมีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ กำหนดปริมาณงานให้สอดคล้องกับปริมาณคน ติดตามดูแลผลการปฏิบัติงานของครู สนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูได้ทราบปัญหาที่แท้จริงและวางแผนพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. **ด้านการวางแผนอัตรากำลังเพื่ออำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร** มีข้อเสนอการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรมีการจัดกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ และทักษะให้กับครูและบุคลากรที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ ทำให้ครูและบุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ 2

4. **ด้านการวางแผนอัตรากำลังเพื่อการสนับสนุนทรัพยากร** มีข้อเสนอการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรมีการวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถด้วยวิธีการใหม่ ๆ แบบเชิงรุก เช่น การสื่อสารภายนอกโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นกระบอกเสียงเกี่ยวกับกลยุทธ์ขององค์กรที่สนับสนุนคนเก่งให้มีความก้าวหน้า เพื่อจูงใจให้บุคคลที่มีความสามารถสูงสนใจเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร

5. **ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเพื่ออำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร** มีข้อเสนอการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรมีการดำเนินการตามขั้นตอนในการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างถูกต้อง ด้วยความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ หลีกเลี่ยงการใช้ระบบอุปถัมภ์ แต่ควรสร้างค่านิยมโดยการใช้ระบบคุณธรรมเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

6. ด้านการวางแผนอัตรากำลังเพื่อการอยู่ร่วมกันของครู ผู้มีข้อเสนอการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถสูงหรือคนเก่ง (Talent Management) สร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรอย่างเป็นคนเก่ง เช่น การให้รางวัลพิเศษ การยกย่องชมเชย การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เป็นต้น เนื่องจากคนเก่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

7. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเพื่อความเป็นผู้นำของผู้บริหาร มีข้อเสนอการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรคำนึงถึงหลักความเสมอภาคและความยุติธรรมในการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้เกิดความไว้วางใจและใช้อำนาจถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับของกระทรวงศึกษาธิการ

8. ด้านการวางแผนอัตรากำลังเพื่อการมุ่งเน้นวิชาการ มีข้อเสนอการพัฒนา คือ ควรเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกที่มีความสามารถพิเศษด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ความสามารถในการใช้ AI ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนมีสิทธิ์เข้ารับการคัดเลือกให้เข้ามาดำรงตำแหน่ง “ครูอัตราจ้าง” เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

9. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเพื่อความเข้มแข็งขององค์กร มีข้อเสนอการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการสรรหาบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ขาดแคลนตามที่สถานศึกษาต้องการอย่างแท้จริง และเสนอขอเพิ่มกรอบอัตรากำลังคนให้เพียงพอต่อการบริหารจัดการศึกษา

10. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเพื่อการอยู่ร่วมกันของครู มีข้อเสนอการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรมีการแจ้งสิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาพึงได้รับเมื่อเข้ามาดำรงตำแหน่งจนกระทั่งหลังจากออกจากตำแหน่ง และส่งเสริมให้ครูมีการจัดทำ PLC เพื่อส่งเสริมให้ทุกคนในองค์กรทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทามิตร

อภิปรายผล

อภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลเพื่อผลเชิงบวกต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปือยขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงพฤติกรรมให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเพื่อการมุ่งเน้นวิชาการเป็นสำคัญ เพื่อคัดสรรคนดี คนเก่ง เข้ามาดำรงตำแหน่งและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และจากผลการศึกษา พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเพื่อการมุ่งเน้น

วิชาการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีกระบวนการการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามตำแหน่งงานที่สถานศึกษาต้องการอย่างแท้จริง โดยใช้เทคนิควิธีต่าง ๆ เพื่อค้นหาหรือพยายามแสวงหาและจงใจ “บุคคลกลุ่มเป้าหมาย” ให้สนใจเข้ามาสมัครงานเพื่อให้สถานศึกษาได้ดำเนินการกระบวนการคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งอย่างแท้จริง สอดคล้องกับแนวคิดของ สุดา สุวรรณภิรมย์ (2563) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคลากรเป็นงานที่ผู้บริหารในองค์กรทุกคนต้องให้ความสำคัญ เพราะงานด้านการบริหารบุคลากรเป็นงานที่มุ่งเลือกสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ มีทัศนคติที่ดีเข้ามาทำงานในองค์กร อีกทั้งยังดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อฝึกอบรมพัฒนาและปรับปรุงให้บุคคลซึ่งเป็นสมาชิกในองค์กรเหล่านี้มีความรู้ความสามารถเพิ่มพูนมากขึ้น และทำงานในฝ่ายของตนเองรวมทั้งประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลเพื่อผลเชิงบวกต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปือยขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูผู้สอนส่วนใหญ่คาดหวังจะให้ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายร่วมกันกำหนดมาตรฐานและเกณฑ์การคัดเลือกครูและบุคลากรตามมาตรฐานการวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการรักษาคณเฑาะว์ให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณรงค์วิทย์ ศักดิ์ทิพย์รัตน์ (2566) ที่ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย พบว่า การวางแผนอัตรากำลังคนเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะต้องเป็นไปตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ.) เพื่อกำหนดจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นต่ำที่จำเป็น พร้อมทั้งกำหนดแนวทางในการปฏิบัติและมีแผนการใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่องค์กร มีการวางแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนบริบทและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น และจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกฝ่ายให้ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลเพื่อผลเชิงบวกต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปือยขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ด้านที่มีความจำเป็นในการพัฒนาสูงที่สุดคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังเพื่อความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนส่วนใหญ่ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปือยขนาดใหญ่ขาดแคลนครูที่จบตรงเอก ขาดการ

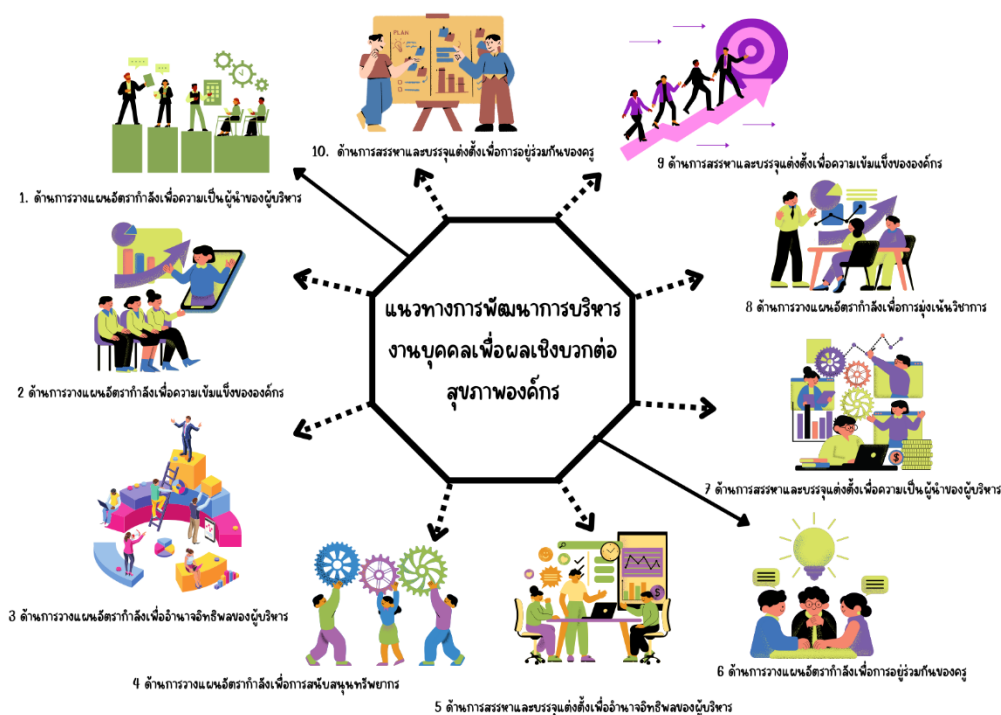
วิเคราะห์อัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับปริมาณงาน จำนวนครูไม่เพียงพอต่อจำนวนชั้นเรียน ครูขาดการเอาใจใส่ดูแลในเรื่องการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียนยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิวัฒน์ เจริญศิริ (2565) ที่ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูง คือ ด้านภาวะผู้นำกับการวางแผนอัตราค่าจ้าง อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษายังมีจุดอ่อนในด้านการวางแผนอัตราค่าจ้าง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีสัมพันธภาพในเรื่องของการใช้อิทธิพลที่มีต่อกันและกันระหว่างผู้นำกับผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่มุ่งหมายให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยสะท้อนถึงวัตถุประสงค์ที่มีร่วมกันในการวางแผนอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม ซึ่งผู้นำจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานทุกด้านโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการบริหารงานบุคคล เพราะเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรรวมถึงความสำเร็จของงานในทุกภาคส่วน ความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงเปรียบเสมือนอาวุธประจำกายของผู้บริหาร และผู้นำที่เป็นนักบริหารมืออาชีพจึงจะสามารถสร้างอำนาจชักนำและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นได้ และสิ่งที่จะเป็นตัวกำหนดหรือชี้วัดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงานที่สำเร็จ

4. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลเพื่อผลเชิงบวกต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบุเป้อย่างใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มีแนวทางการปฏิบัติ 10 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างเพื่อความเป็นผู้นำของผู้บริหาร มี 3 ข้อ 2) ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างเพื่อความเข้มแข็งขององค์กร 3) ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างเพื่ออำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร 4) ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างเพื่อการสนับสนุนทรัพยากร 5) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเพื่ออำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร 6) ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างเพื่อการอยู่ร่วมกันของครู 7) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเพื่อความเป็นผู้นำของผู้บริหาร มี 3 ข้อ 8) ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างเพื่อการมุ่งเน้นวิชาการ 9) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเพื่อความเข้มแข็งขององค์กร และ 10) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเพื่อการอยู่ร่วมกันของครู ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนส่วนใหญ่ขาดการวางแผนอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม ซึ่งอาจนำไปสู่การบริหารงานบุคคลที่ขาดประสิทธิภาพ รวมทั้งทำให้องค์กรมีสุขภาพที่ไม่ดีเท่าที่ควรเพราะครูที่มีอยู่ต้องแบกรับภาระงานที่หนักเกินไปส่งผลให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งข้อเสนอแนะการพัฒนาดังกล่าว ผู้บริหารสามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของตนเอง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรีญญา แสงสว่าง (2564) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา

กรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 คือ ผู้บริหารควรมีการสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของบุคลากรเพื่อการมอบหมาย งานที่เหมาะสม จัดตารางสอนให้ครูมีชั่วโมงสอนเฉลี่ยรายวิชาอย่างเหมาะสม มีการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากร อย่างพอเพียง และควรมีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงมอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรทุกคนทราบอย่าง ชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจและทำงานได้อย่างถูกต้อง

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาการบริหารงานบุคคลเพื่อผลเชิงบวกต่อสุขภาพองค์กรของ โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเบือยขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการ บริหารงานบุคคลเพื่อผลเชิงบวกต่อสุขภาพองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งได้มาจากการ จัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ที่มีลำดับความสำคัญของความ ต้องการจำเป็นสูงสุด พบว่า มีแนวทางการพัฒนา 10 ด้าน ดังนี้



ภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลเพื่อผลเชิงบวกต่อสุขภาพองค์กร

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาการบริหารงานบุคคลเพื่อผลเชิงบวกต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปื่อยยางใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 สามารถสรุปได้ดังนี้ 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลเพื่อผลเชิงบวกต่อสุขภาพองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลเพื่อผลเชิงบวกต่อสุขภาพองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังเพื่อความเป็นผู้นำของผู้บริหาร และด้านที่มีความจำเป็นต่ำที่สุดคือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเพื่อการมุ่งเน้นวิชาการ และ 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลเพื่อผลเชิงบวกต่อสุขภาพองค์กร มีแนวทางการปฏิบัติ 10 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังเพื่อความเป็นผู้นำของผู้บริหาร (2) ด้านการวางแผนอัตรากำลังเพื่อความเข้มแข็งขององค์กร (3) ด้านการวางแผนอัตรากำลังเพื่ออำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร (4) ด้านการวางแผนอัตรากำลังเพื่อการสนับสนุนทรัพยากร (5) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเพื่ออำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร (6) ด้านการวางแผนอัตรากำลังเพื่อการอยู่ร่วมกันของครู (7) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเพื่อความเป็นผู้นำของผู้บริหาร (8) ด้านการวางแผนอัตรากำลังเพื่อการมุ่งเน้นวิชาการ (9) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเพื่อความเข้มแข็งขององค์กร และ (10) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเพื่อการอยู่ร่วมกันของครู ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเพื่อนำไปใช้ ดังนี้ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 และผู้ที่เกี่ยวข้องควรนำผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานในทุกระดับ และมีคุณสมบัติความรู้ ความสามารถอย่างยุติธรรมตามกฎหมาย สนับสนุนครูให้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ โดยการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ครูรู้สึกมีความมั่นใจ เห็นคุณค่าในตนเอง ส่งผลให้ครูจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนมีคุณภาพให้มากขึ้น และ 2) ด้านการวางแผนอัตรากำลังเพื่อความเป็นผู้นำของผู้บริหาร เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญ มีการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรมีการกำหนดตัวชี้วัด (KPI) ที่ชัดเจนเพื่อประเมินผลการดำเนินงานตามแผน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความเป็นผู้นำแก่ครู

เอกสารอ้างอิง

- ชวนชม ชินะดังกู. (2560). ความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษา สังกัดสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน. นครปฐม: วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 9(2), 26-39.
- ณรงค์วิทย์ ศักดิ์ทิพย์รัตน์. (2566). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย. นครปฐม: ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- นิวัฒน์ เจริญศิริ. (2565). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ. นครปฐม: ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิมพ์ ศรีภัทรประภา. (2564). สุขภาพองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1. พิษณุโลก: วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 13(2), 40-56.
- ศรัญญา แสงสว่าง. (2564). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. นครปฐม: วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 11(2), 225-244.
- สมาน อัสวภูมิ. (2557). การบริหารสถานศึกษาตามแนวการปฏิรูปการศึกษายุคใหม่. อุบลราชธานี: อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2565). การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: จี.พี. ไชเบอร์พริ้นท์.
- สุดา สุวรรณภิรมย์. (2563). การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1. อุตรธานี: ในวิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- Hoy, W.K. & Miskel, C. G. (2011). Educational administration: Theory, Research and practice (4th ed.). McGraw – Hill.