

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต
พระศรีเจริญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี
อำนาจเจริญ*

THE PERSONNEL ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN
PHRA SRI CHAROEN CAMPUS UNDER THE SECONDARY EDUCATION
SERVICE AREA OFFICE UBON RATCHATHANI AMNAT CHAROEN

สมศักดิ์ บุญประจำ¹, สุรางคณา มัณยานนท์² และ นิภา พงศ์วิรัตน์³

Somsak Boonprajam¹, Surangkana Manyanon² and Nipa Pongvirut³

¹⁻³มหาวิทยาลัยราชธานี

¹⁻³Ratchathani University, Thailand

¹Corresponding Author's Email: m6551035@rtu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคล และ 2) ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 129 คน และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น .93 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการออกจากราชการ

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้ 1) ผู้บริหารต้องมีการจัดทำกรอบอัตรากำลังตามหลักเกณฑ์ ก.ค.ศ. อย่างต่อเนื่อง จัดหาทรัพยากรบุคคลให้

* Received 3 September 2025; Revised 7 September 2025; Accepted 15 September 2025

เพียงพอกับความต้องการ 2) ผู้บริหารต้องดำเนินการสรรหาบุคลากรด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส 3) ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการชมเชยเพื่อบำรุงขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร 4) ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัย มีการชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง และ 5) ผู้บริหารควรให้ข้อมูลกับบุคลากรทราบถึงกฎหมายการออกจากราชการ

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, แนวทางการบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the personnel administration of school administrators and 2) to study guidelines for the development of personnel administration of school administrators in Phra Sri Charoen Campus, Secondary Education Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen. The sample consisted 129 teachers, determined by Krecie and Morgan (1970). The informants included ten administrators. The research tools were a questionnaire with a reliability value of .93 and interview questions. The statistics used to analyze data included Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, and Content Analysis.

The research findings were:

1) The overall state of personnel administration of Phra Sri Charoen Campus school administrators under the Secondary Education Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen was high. When considering each item, it was at a high level. Dividing each aspect from the high to low, there were the workforce planning and positioning, recruitment and appointment, maintaining discipline, strengthening government efficiency, and Investigating personnel resignation.

2) The guidelines for the development of personnel administration of school administrators Phra Sri Charoen Campus included 1) The administrators should set workforce framework of workforce planning and positioning with moral principles and government regulations continuously. 2) The administrators' recruiting and selecting must be carried out transparently and fairly. 3) The administrators evaluation of the performance of teachers and education personnel must be carried out transparently and fairly while also creating morale

by giving rewards. 4) The administrators must be good role models and inform teachers and education personnel of good practices. 5) The administrators should inform teachers and education personnel to understand the rules, disciplines and duty awareness.

Keywords: Personnel Administration, Guidelines for Development, Administrators

บทนำ

สถานศึกษามีหน้าที่ในการจัดการศึกษาแก่เยาวชนอันเป็นกำลังหลักในการพัฒนาประเทศชาติในวันข้างหน้า เพื่อให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มกำลังและเต็มศักยภาพ โดยการใช้ทรัพยากรพื้นฐานในการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ บุคคล (Man) เงินทุน (Money) อุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) ซึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดคือบุคคล เพราะแม้ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีการวางกรอบงาน กำหนดแผนงาน โครงการ หรือระบบงานไว้ดีอย่างไรก็ตาม หากบุคคลไม่มีความรู้ความเข้าใจ ไม่มีวิสัยทัศน์ ขาดความรับผิดชอบต่อการงานที่รับผิดชอบย่อมส่งผลกระทบให้การงานนั้นไม่ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นพิเศษ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2562)

การบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษาเป็นอีกหนึ่งภารกิจสำคัญที่มุ่งเน้นและส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถดำเนินกิจการหรือปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล สามารถดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างคล่องตัว เกิดความเป็นอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม มีความรู้ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีภารกิจในการบริหารเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาภายในสังกัด ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดอุบลราชธานีและจังหวัดอำนาจเจริญ รวมทั้งหมด 81 โรงเรียน แบ่งการบริหารจัดการเพื่อกำกับ ติดตาม ดูแลและนิเทศ ออกเป็น 13 สหวิทยาเขต จากข้อมูลการลงพื้นที่ตรวจสอบเยี่ยมสถานศึกษาตามนโยบายของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

อุบลราชธานี อำนาจเจริญ เพื่อพบเพื่อนครูในสหวิทยาเขตพระศรีเจริญ ซึ่งเป็นสหวิทยาเขตที่ผู้วิจัยได้ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ พบว่า หลายโรงเรียนได้เกิดปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ คือ ในบางภาคเรียนครูไม่เพียงพอเนื่องจากมีการโยกย้ายหรือมีการเกษียณอายุราชการ ทำให้เกิดตำแหน่งว่าง ทำให้ครูบางกลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องแบกรับคาบสอนที่มากเกินไปหรือบางครั้งจำเป็นต้องให้ครูที่ไม่ตรงวิชาเฝ้ารับหน้าที่ช่วยสอนแทนไปก่อนเพื่อรอครูคนใหม่มาทดแทนปัญหาดังกล่าวถือเป็นปัญหาโดยตรงของกลุ่มบริหารงานบุคคล ซึ่งส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนลดต่ำลงและคุณภาพไม่เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ, 2563)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ถึงระดับคุณภาพการบริหารงานบุคคลและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนเพื่อพัฒนาส่งเสริมและยกระดับคุณภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ให้มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 กลุ่มที่ 1 ครูผู้สอน จำนวน 129 คน จากจำนวน 193 คน เพื่อศึกษาระดับคุณภาพของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้วยวิธีการตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970) ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของครูในโรงเรียน โดยการคำนวณตามสัดส่วนของประชากร (Probability Proportional) และวิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลาก (Simple Random Sampling)

1.2 กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน จากจำนวน 10 คน แบ่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 6 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 4 คน เพื่อศึกษาแนว

ทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยวิธีการสัมภาษณ์ คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ

2.2 แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากทางมหาวิทยาลัยราชธานี

3.2 ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการของโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย เพื่อขออนุญาตและนัดหมายในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัย

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการลงเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่สถานศึกษานั้นๆ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 แบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามในส่วนมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งช่วงคะแนนเป็น 4.51–5.00 , 3.51–4.50 , 2.51–3.50 , 1.51–2.50 และ 1.00–1.50 ซึ่งแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ มากที่สุด , มาก , ปานกลาง , น้อย และน้อยที่สุด

4.2 แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ วิเคราะห์เชิงเนื้อหาและใช้การหาความถี่

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	การบริหารงานบุคคล	ค่าสถิติ		แปลผล
		$\bar{x}$	S.D.	
1	การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.34	0.83	มาก
2	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.27	0.82	มาก
3	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.18	0.85	มาก
4	วินัยและการรักษาวินัย	4.20	0.85	มาก
5	การออกจากราชการ	4.16	0.80	มาก
รวม		4.22	0.84	มาก

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.83) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.82) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.85) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.85) และด้านการออกจากราชการ ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.80)

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีแนวทางการบริหารงานรายด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีข้อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรมีกระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของสถานศึกษาหรือตามหลักสูตรของสถานศึกษากำหนด (ความถี่ 10) 2) ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์ปริมาณงานของบุคลากรแต่ละคนในสถานศึกษา มีการจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน มีการกำหนดขอบเขตและภาระงานของบุคลากรอย่างชัดเจน (ความถี่ 9)

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีข้อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรมีการดำเนินการตามกระบวนการสรรหาด้วยความยุติธรรม มีการกำหนดคุณสมบัติในการสรรหาบุคลากรอย่างชัดเจน (ความถี่ 10) 2) ผู้บริหารควรมีกระบวนการและหลักการต่างๆ ที่เหมาะสมในการสรรหาบุคคล มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ (ความถี่ 9) 3) ผู้บริหารควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาบุคลากรอย่างเหมาะสมและเป็นกลาง รวมถึงมีการประชาสัมพันธ์ในการสรรหาบุคลากรอย่างทั่วถึง (ความถี่ 8)

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีข้อเสนอแนะทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับตามความถี่สูงสุดไปหาต่ำสุด ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนแก่บุคลากรโดยใช้หลักคุณธรรมและมีความโปร่งใส มีการชี้แจงหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนของบุคลากรอย่างชัดเจน รวมถึงมีการยกย่องชมเชยให้รางวัลเป็นการตอบแทนเพื่อบำรุงขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรตามโอกาสอันสมควร (ความถี่ 10) 2) ผู้บริหารควรมีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาตนเอง (ID - Plan) ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์พิจารณาเลื่อนเงินเดือนของบุคลากร รวมถึงสามารถให้คำปรึกษาแนะนำประกอบผลการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรได้นำไปปรับปรุงพัฒนาตนเองในการเลื่อนวิทยฐานะต่อไป (ความถี่ 9) 3) ผู้บริหารควรมีการดำเนินการจัดปฐมนิเทศแก่บุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ รวมถึงมีการจัดการอบรมแก่บุคลากรเดิมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ให้ตรงตามคุณลักษณะเฉพาะงานและตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ (ความถี่ 8) 4) ผู้บริหารควรมีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรอย่างเหมาะสมและทั่วถึง รวมถึงมีอุปกรณ์และเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการใช้งานเพื่อสนับสนุนบุคลากรในการจัดการเรียนรู้ (ความถี่ 7)

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีข้อเสนอแนะทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ 1) ผู้บริหารต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและจรรยาบรรณเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรภายในโรงเรียน รวมถึงดำเนินการกับบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยด้วยความเป็นธรรม (ความถี่ 10) 2) ผู้บริหารควรมีการชี้แจงจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับวินัยแก่บุคลากร มีการกำหนดมาตรการและบทลงโทษต่อการกระทำและพฤติกรรมผิดวินัยของบุคลากรภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจนและเหมาะสม (ความถี่ 9) 3) ผู้บริหารควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงในทุกกรณีที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาเกี่ยวกับบุคลากร (ความถี่ 8)

5. ด้านการออกจากราชการ มีข้อเสนอแนะทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรมีการให้ข้อมูลบุคลากรทราบถึงกฎหมายเกี่ยวกับการออกจากราชการ รวมถึงกรณีไม่พ้นทดสอบปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม (ความถี่ 10) 2) ผู้บริหารควรประเมินผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างยุติธรรมและโปร่งใส (ความถี่ 9) 3) ผู้บริหารควรกำหนดมาตรการควบคุมความประพฤติของบุคลากรให้เป็นไปตามระเบียบทางราชการ (ความถี่ 8)

อภิปรายผล

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยภาพรวมมีการ

บริหารงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามกรอบแนวคิดการบริหารของงานบุคคล การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ในทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการออกจากราชการ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีการจัดการด้านการบริหารงานบุคคลตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังตามหลักเกณฑ์ ก.ค.ศ. อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ จัดทำโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งมีความรู้ความเข้าใจถึงสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหารที่มีความสำคัญของกระบวนการบริหารองค์โดยทั่วไป เพราะความสำเร็จของงานนั้นขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ที่จะพัฒนาคุณภาพของการศึกษาให้มีศักยภาพ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจภรณ์ ผินสุ (2558) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน รวมถึงหากพิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อย ยังพบว่ามีความสอดคล้องกัน ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง รองลงมา คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการออกจากราชการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ เอี่ยมมาลา (2556) วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีแนวทางการบริหารงานรายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารต้องมีการกระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา วิเคราะห์ปริมาณงานของบุคลากร จัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน กำหนดขอบเขตและมอบหมายภาระงานแก่บุคลากรอย่าง

ชัดเจน รวมถึงจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชาดา สารมย์ (2562) การวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาใน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนกำลังคน และกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการโดยการจัดทำกรอบอัตรากำลังครู ตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. ขอรับการบรรจุแต่งตั้งจากหน่วยงานต้นสังกัด ติดต่อกับ ประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่การสอน

2.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารต้องมีการดำเนินการตาม กระบวนการสรรหาบุคคลด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส และผู้บริหารควรมีการสร้างแรงจูงใจ ในเรื่องของโอกาสในความก้าวหน้าในการรับคัดเลือกเข้าทำงานหรือบรรจุแต่งตั้ง ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของมุนาดียา วาบา (2560) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรกำหนดขั้นตอนการสรรหาบุคคลให้เป็นระบบ มีกระบวนการสรรหาบุคลากรที่เป็น ธรรม ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ครูใหม่ตรงกับความสามารถ

2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารต้องมึ การดำเนินการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนแก่บุคลากรโดยใช้หลักคุณธรรมและมีความโปร่งใส มีการชี้แจงหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนของบุคลากรอย่างชัดเจน มีการติดตามและ ประเมินผลการพัฒนาดตนเอง (ID - Plan) ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนให้ทุกฝ่ายมี ส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์พิจารณาเลื่อนเงินเดือนของบุคลากร มีการยกย่องชมเชยให้รางวัล เป็นการตอบแทนเพื่อบำรุงขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรตามโอกาสอันสมควร มีการจัด สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรอย่างเหมาะสมและทั่วถึง มีอุปกรณ์และ เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการใช้งานเพื่อสนับสนุนบุคลากรในการจัดการ เรียนรู้ และมีการสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายร่วมกัน แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมุนา ดียา วาบา (2560) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรเต็มใจเข้ารับ การอบรมอยู่เสมอ ผู้บริหารควรเสนองบประมาณในการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และควรมีการส่งเสริมครูที่มีความประพฤติดี

2.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและ จริยธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร มีการชี้แจงจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับ วินัยแก่บุคลากร ดำเนินการกับบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยด้วยความเป็นธรรม และมีกระบวนการในการส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามระเบียบแนว ปฏิบัติด้านวินัย จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศเพื่อเสริมสร้างเจตคติที่ดีและพฤติกรรมที่

ถูกต้องเหมาะสมของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาดา สารัมย์ (2562) การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักความถูกต้อง มีความยุติธรรม วิเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล พฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากร ปฏิบัติงานแนวคิดเจตคติที่ดีในการประชุมครู ให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมวิชาชีพครู

2.5 ด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารต้องให้ข้อมูลบุคลากรทราบถึงกฎหมายเกี่ยวกับการออกจากราชการ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างยุติธรรมและโปร่งใส กำหนดมาตรการควบคุมความประพฤติของบุคลากรให้เป็นไปตามระเบียบ รวมถึงมีการประสานงานและบริการด้านสิทธิประโยชน์ภายหลังจากออกจากราชการแก่บุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมาคอเซาะ สาแล (2565) วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรมีการจัดทำทะเบียนเพื่อควบคุม ตรวจสอบการเกษียณอายุ การลาออกจากราชการ และสถานศึกษาควรสั่งให้ผู้ที่ได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำ โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษออกจากราชการ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. การบริหารงานบุคคลภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามกรอบแนวคิดการบริหารของงานบุคคล การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการวางแผนกำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการออกจากราชการ ตามลำดับ 2. แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้ 1) ผู้บริหารต้องมีการจัดทำกรอบอัตรากำลังตามหลักเกณฑ์ ก.ค.ศ. อย่างต่อเนื่อง จัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการ 2) ผู้บริหารต้องดำเนินการสรรหาบุคลากรด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส 3) ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรมและโปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการชมเชยเพื่อบำรุงขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร 4) ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัย มีการชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง และ 5) ผู้บริหารควรให้ข้อมูลกับบุคลากรทราบถึงกฎหมายการออกจากราชการ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างเข้ม/สัมมนาหลักสูตรการบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดทักษะการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ตามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เช่น ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นต้น

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). คู่มือกระบวนการ idp. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงานปลัดกระทรวง.
- ณัฐนิช ศรีลำคำ. (2558). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- เดือนใจ คล้ายแก้ว. (2560). แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- เบญจภรณ์ ผินสุ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2561). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษา. วารสาร มจร การพัฒนาสังคม, 3(2), 32-43.
- พรทิพย์ เอี่ยมมาลา. (2556). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- มาคอเซาะ สาแล. (2565). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอ
บันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. ใน
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- มุนาดียา วาบา. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วิภาดา สารมัย. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุเทพ เท่งประกิจ. (2557). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ. (2563). รายงาน ผล
การดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 , (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับ
ที่ 4) พ.ศ. 2562. ครุสภา.
- อาทิตย์ รตันสุริยา. (2557). กระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ทศนะ
ของครูในอาชีวศึกษายะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา. ใน
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- Adiele , Abraham , Nath M. (2013). Achievement of AbrahamMaslow'needs
hierarchy theory among teachers: Implications for human resource
management in the Secondary School System in River State.
Journal of Curriculum and Teaching, 2(1),140-144.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research
activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607- 610.
- Weter, J.L. (2012). The changing role of california public school personnel
Administrations. Dissertation Abstracts International, 37(9), 109 - A.
- Wiles, K.I. (1975). Supervision for better schools. Prentice-Hall.
- Wilson, J.S. (2002). Staff development : Examine elementary teacher'
perceptions of practice in one Virginia School Davison. Dissertation
Abstracts International, 63(6), 2081 - A.