



การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสัตหีบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*

PERSONNEL AFFAIRS MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN SATTAHIP DISTRICT, UNDER CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

สิตาภา ปุพุก*, อัจศรา ประเสริฐสิน

Sitapa Pupuk*, Ujsara Prasertsin

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Master of Education, North Bangkok University, Bangkok, Thailand

* Corresponding author E-mail: sitapa.pupu@northbkk.ac.th

*Tel: 083-356-8291

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสัตหีบ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสัตหีบ และ 3) แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสัตหีบ เป็นการศึกษาแบบผสมผสาน ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนในอำเภอสัตหีบ จำนวน 314 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนในอำเภอสัตหีบ จำนวน 175 คน ได้มาจากการตารางของเครจซีและมอร์แกน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 7 คน โดยเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์เพื่อจัดสรรคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งและเป้าหมายของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร โดยใช้เกณฑ์ด้านคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมกับตำแหน่ง เน้นความโปร่งใส และเป็นธรรม โดยยึดระเบียบราชการ กำกับติดตาม และให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และจรรยาบรรณวิชาชีพ

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

Abstract

This research aims to study 1) the personnel management practices of school administrators in Sattahip District, 2) compare the personnel management practices of school administrators in Sattahip District, and 3) the personnel management approaches of school

administrators in Sattahip District. This is a mixed-methods research. The population consisted of 314 teachers from schools in Sattahip District. The sample consisted of 175 teachers from schools in Sattahip District, obtained from the Krejcie-Morgan table and selected using simple random sampling. The informants were 7 individuals with at least 10 years of experience in school management, selected using purposive sampling. The instruments used were questionnaires and interviews. Statistical methods used included mean, standard deviation, t-test, F-test, and content analysis. The research findings showed that 1) the overall personnel management practices of schools were at a high level, and 2) a comparison of personnel management practices among teachers, categorized by gender and educational level, showed no significant differences overall. However, categorized by work experience, there were statistically significant differences overall at the .05 level. Pairwise comparisons revealed statistically significant differences at the .05 level overall. Furthermore, regarding the personnel management guidelines of school administrators, it was found that schools analyze and determine strategies to allocate personnel appropriately to positions and align with the school's goals, vision, and mission. Criteria used included qualifications, knowledge, abilities, and suitability for the position, emphasizing transparency and fairness. Adherence to government regulations was used to supervise, monitor, and provide guidance to teachers and educational personnel to ensure compliance with laws, regulations, and professional ethics.

Keywords: Personnel Affairs Management, School Administrators, Under Chonburi Primary Educational Service Area Office 3

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและขีดความสามารถในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาชาติ ทั้งนี้ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 ได้กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคล ส่งผลให้ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาได้รับการปรับเปลี่ยนให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ครอบคลุมภารกิจ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้อย่างอิสระ คล่องตัว และรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วม อันจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดกรอบและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาให้เกิดความคล่องตัว ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งงานบริหารบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากและซับซ้อน เพราะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับคน ผู้บริหารจึงต้องประสบกับปัญหาในหลายด้าน ปัจจุบันประเทศไทยกำลังปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารจัดการการศึกษาให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาจึง



ต้องสวมบทบาทการเป็นทั้งนักปฏิรูปและนักพัฒนา ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ ทักษะ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง บริหารด้วยความซื่อสัตย์ เป็นธรรม โปร่งใส เป็นแบบอย่างที่ดี อันจะส่งผลให้ได้รับความศรัทธาเชื่อถือจากครู นักเรียน ผู้ปกครอง และคนในชุมชน บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน จึงต้องบริหารจัดการสถานศึกษาของตนให้บรรลุผล ประสบความสำเร็จ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการดำเนินการจัดการศึกษา พัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม ต้องเป็นผู้นำและเป็นผู้ทำให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้สอน ครู คณาจารย์ เป็นผู้ที่ต้องแสวงหาวิธีการที่ดีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อการจัดการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป็นไปได้ด้วยดีที่สุดก็คือ การดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 อีกด้วย การบริหารงานใด ๆ ก็ตาม ผู้บริหารย่อมมุ่งหวังที่จะให้งานในความรับผิดชอบบรรลุตามวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆ การบริหารการศึกษา ก็เช่นเดียวกัน ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ในการบริหารงานในความรับผิดชอบ คือ ต้องทราบวัตถุประสงค์ ขอบข่าย ความสำคัญของการบริหาร เพื่อให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์เป็นแกนกลางในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานให้สอดคล้องกันไป แนวเดียวกัน การบริหารงานโรงเรียนนับว่ามีความสำคัญต่อการศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะโรงเรียนเป็นหน่วยงานที่รับนโยบายระดับสูงไปปฏิบัติให้เกิดผล ภารกิจหลักของโรงเรียน คือ การจัดการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ในหลักสูตร ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในฐานะที่เป็นผู้บริหารของโรงเรียนมีอำนาจหน้าที่ที่จะพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน ตลอดจนควบคุมการจัดการศึกษาในโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550)

สถานศึกษาในฐานะหน่วยงานด้านการศึกษา มีภารกิจหลักในการพัฒนาและให้ความรู้แก่เด็กและเยาวชน คุณภาพของการจัดการศึกษาขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นสำคัญ แม้จะมีทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ และงบประมาณอย่างเพียงพอเพียงใด แต่หากขาดบุคลากรที่มีคุณภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรเหล่านั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุด ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (วิจิตร ศรีสอาน, 2550) ดังนั้น การบริหารงานบุคคลจึงเป็นภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก เนื่องจากความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารงานทุกด้าน ล้วนเกิดจากความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในสถานศึกษาทั้งสิ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ เอ็ดเวิร์ด (Edward, N.S., 2001) ที่ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในรัฐแคลิฟอร์เนียตอนเหนือ พบว่า ผู้บริหารควรกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษร พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้และทักษะที่ทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และปรับปรุงระบบการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องสร้างศรัทธาและความจริงใจในการบังคับใช้ระเบียบวินัย ตลอดจนดำเนินการไกล่เกลี่ยและแก้ไขปัญหาด้านบุคคลได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ มณีรัตน์ ชัยยะ และเพ็ญศรี ฉิรินัง ได้กล่าวว่า โลกปัจจุบันก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลมีการเปลี่ยนจากการทำงานด้วยมือหรือแรงงานมาสู่การใช้เทคโนโลยีแทนนำไปสู่วัฒนธรรม การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานบุคคล เพื่อสร้างความพร้อมขององค์กรในการปรับตัว และตอบสนองวิวัฒนาการของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้โลกเข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือสนับสนุนการทำงาน พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ใหม่ให้บุคลากรทุกระดับสามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีได้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องดำเนินการปรับเปลี่ยนไปตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก (มณีรัตน์ ชัยยะ และเพ็ญศรี ฉิรินัง, 2566)

การบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 ประสบสภาพปัญหาในหลายด้านอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการวางแผนอัตรากำลังที่ขาดความแม่นยำเนื่องจากจำนวนนักเรียนมีความ

ผันผวนตามสภาพพื้นที่ ด้านการขาดแคลนครูในสาขาวิชาเฉพาะ โดยเฉพาะสาขาภาษาต่างประเทศ วิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ ซึ่งส่งผลให้สถานศึกษาขนาดเล็กมีครูไม่ครบชั้นเรียน ด้านกระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่ต้องดำเนินการผ่านระบบส่วนกลางทำให้ล่าช้าไม่ทันต่อความต้องการของสถานศึกษา ด้านการโอนย้ายที่มีครูขอย้ายออกนอกพื้นที่เป็นจำนวนมากจนเกิดอัตรารว่างอย่างต่อเนื่อง ด้านการพัฒนาบุคลากรที่ขาดงบประมาณสนับสนุนและครูมีภาระงานมากจนไม่สามารถเข้ารับการพัฒนาได้อย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนระบบการประเมินวิทยฐานะที่มีความซับซ้อน สภาพปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาและคุณภาพการจัดการเรียนการสอน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาและหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืนต่อไป จะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีสถานะเป็นนิติบุคคลนั้น มีกระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงานที่มีความซับซ้อน ครอบคลุมภารกิจหลายด้านทั้งการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการ ซึ่งล้วนต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2565) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสัตหีบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางประกอบการวางแผน พัฒนา และปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพ และนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้และทักษะ สามารถดำรงตนและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพสืบต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสัตหีบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสัตหีบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสัตหีบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mix Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) และเชิงคุณภาพ (Qualitative) ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสัตหีบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จากการวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบวิเคราะห์เอกสาร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการสังเคราะห์เนื้อหา (Synthetic Methods Content) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนในอำเภอสัตหีบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 15 โรงเรียน รวมจำนวนครูผู้สอน 314 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนในอำเภอสัตหีบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 15 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan D. W., 1970) รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 175 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม



มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม การหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามฉบับร่าง ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข นำแบบสอบถามไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความครบถ้วนของเนื้อหา พร้อมทั้งพิจารณาความเหมาะสมตามเกณฑ์ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามไปลองใช้ (Try-out) กับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของ ของครอนบาค (Cronbach, L. J., 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .894 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนอำเภอสตึก เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับมาสมบูรณ์ จำนวน 175 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

4.51 - 5.00 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา 10 ปี ขึ้นไป และบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา จำนวน 7 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 แล้วนำแบบสัมภาษณ์ไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความครบถ้วนของเนื้อหา การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์หรือเก็บรวบรวมข้อมูล ในระหว่างการสัมภาษณ์ทำการบันทึกเสียงและจดบันทึกประเด็นสำคัญ เพื่อนำไปวิเคราะห์และเรียบเรียงให้ถูกต้อง โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 สรุปได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แผลผล และลำดับสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสัตหีบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน (n = 175)

สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสัตหีบ	ระดับการบริหาร			
	\bar{X}	S.D.	แผลผล	ลำดับ
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.19	0.41	มาก	1
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.04	0.45	มาก	4
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.09	0.47	มาก	2
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.05	0.42	มาก	3
5. ด้านการออกจากราชการ	4.02	0.47	มาก	5
รวม	4.08	0.26	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสัตหีบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านมีการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติสูงสุด ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.41) รองลงมาคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.47) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการออกจากราชการ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.47)

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสัตหีบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน สรุปได้ดังนี้

2.1 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสัตหีบ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการออกจากราชการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศชาย ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสัตหีบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสัตหีบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านวินัยและการรักษาวินัย ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ทั้ง 2 ด้าน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป และประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี กับ 10 ปี ขึ้นไป ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน และด้านวินัยและการรักษาวินัย ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสัตหีบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 สรุปได้ดังนี้



1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นความโปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยใช้ระบบออนไลน์จัดการฐานข้อมูลเพื่อคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติและวิชาเอกตรงตามความต้องการของสถานศึกษา ควบคู่ไปกับการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบผ่านกิจกรรมที่หลากหลายทั้งการอบรมสัมมนา และศึกษาดูงานในยุคดิจิทัล เพื่อเพิ่มพูนทักษะใหม่ๆ ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การดำเนินการที่ยึดหลักธรรมาภิบาลและส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพเช่นนี้ จะช่วยสร้างแรงจูงใจและยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างยั่งยืน

2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามระเบียบและมาตรฐานที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยยึดถือความจำเป็นเร่งด่วนและวิชาเอกที่ขาดแคลนตามบริบทจริงของสถานศึกษา กระบวนการต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ โดยมุ่งเน้นคัดเลือกบุคลากรที่มีทั้งคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถ คุณธรรม และจิตวิญญาณความเป็นครูที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการเรียนการสอน

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยใช้เทคโนโลยีมาปรับปรุงระบบงานเพื่อลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มความคล่องตัว ผู้บริหารต้องมอบหมายงานตามความถนัด สนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมแบบมีส่วนร่วม ควบคู่ไปกับการสร้างขวัญกำลังใจและจิตสำนึกตามจรรยาบรรณวิชาชีพ นอกจากนี้ยังต้องมีระบบติดตามและประเมินผลที่เป็นธรรม เพื่อนำผลมาวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนภายใต้ระเบียบข้อบังคับของราชการ

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการโดยยึดถือระเบียบราชการและมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด โดยผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดี มุ่งเน้นการสร้างความตระหนักรู้และการป้องกันมากกว่าการลงโทษ ผ่านการสังเกต เอาใจใส่ และขจัดเหตุที่นำไปสู่การกระทำผิดวินัยอย่างสม่ำเสมอ หากมีการทำผิดต้องมีกระบวนการสอบสวนที่โปร่งใสและบังคับใช้กฎอย่างเป็นธรรม เสมอภาค ควบคู่ไปกับการให้คำปรึกษา ตักเตือน และสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาล

5. ด้านการออกจากราชการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการตามระเบียบและกฎหมาย โดยยึดถือขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดอย่างเคร่งครัด ทั้งกรณีปกติที่ต้องยื่นหนังสือล่วงหน้าตามกำหนด 30 วัน และกรณีการทำความผิดทางวินัยซึ่งต้องยึดหลักนิติธรรมและคุณธรรมในการสืบสวนหาข้อเท็จจริงอย่างรอบคอบ ให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรตามสิทธิอย่างเหมาะสม โดยทุกกระบวนการต้องมีความถูกต้อง โปร่งใส และเป็นธรรม เพื่อรักษาผลประโยชน์ของทั้งทางราชการและตัวบุคลากร

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยยึดระเบียบราชการเป็นแนวปฏิบัติ มีการกำกับติดตามดูแลบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่กำหนดอย่างสม่ำเสมอ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยเฉพาะการจัดหาบุคลากรให้ครบตามเกณฑ์และการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม ผู้บริหารจะมีความคล่องตัวในการบริหารงานบุคคลมากยิ่งขึ้น พร้อม

ทั้งปัจจุบันก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานบุคคล เป็นเครื่องมือสนับสนุนการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์โลก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีธัญญา แสงสว่าง และ ไตรรัตน์ สิทธิกุล ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก (ศรีธัญญา แสงสว่าง และ ไตรรัตน์ สิทธิกุล, 2564) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ คำพิฑูรณ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (สุชาติ คำพิฑูรณ์, 2565) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจศรา ประเสริฐสิน และคณะ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการเชิงระบบเพื่อเสริมความฉลาดทางจริยธรรมของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่นำไปสู่การขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า เป็นการเปิดโอกาสในการปรับตัวและยอมรับข้อผิดพลาดของผู้อื่น ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ โดยยึดหลักของการอยู่ ร่วมกันอย่างมีความสุข การที่มุ่งทำประโยชน์ให้ส่วนรวม เพื่อให้คนรอบตัวเรามีความสุข (อัจศรา ประเสริฐสิน และคณะ, 2568)

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในอำเภอสัตหีบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ทั้ง 2 ด้าน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทุกคนได้รับการกำกับดูแลและชี้แนะการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้หลักเกณฑ์และแนวทางเดียวกัน จึงส่งผลให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังดำเนินการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบและเท่าเทียมในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนอัตรากำลังในสาขาที่ขาดแคลนและจัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน การมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส การส่งเสริมการพัฒนาทักษะผ่านการฝึกอบรมทั้งภาคีรัฐและเอกชนอย่างสม่ำเสมอ ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีการสั่งสมความรู้และความเข้าใจในกระบวนการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะในด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ซึ่งต้องอาศัยความเข้าใจเชิงนโยบายและบริบทขององค์กรอย่างลึกซึ้ง ครูที่มีประสบการณ์มากจะมีความเข้าใจในกระบวนการวางแผนจัดสรรบุคลากรและการจัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังได้ดีกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย ในทำนองเดียวกัน ด้านวินัยและการรักษาวินัย ครูที่มีประสบการณ์มากย่อมผ่านการรับรู้กระบวนการดำเนินการทางวินัยมาโดยตรง จึงมีความตระหนักและมุมมองต่อการบริหารงานด้านนี้ที่แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์น้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ คำพิฑูรณ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศแตกต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน (สุชาติ คำพิฑูรณ์, 2565) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงกมล ตระกูลพัฑ และศิริพงษ์ เศาภายน ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (ดวงกมล ตระกูลพัฑ และศิริพงษ์ เศาภายน, 2566)



3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า สถานศึกษาควรวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์เพื่อจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งและเป้าหมายขององค์กร โดยใช้เกณฑ์ด้านคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมกับตำแหน่ง เน้นความโปร่งใสและเป็นธรรม ควบคู่กับการกำกับติดตามให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและการอุทธรณ์ร้องทุกข์ ตลอดจนดำเนินการให้บุคลากรออกจากราชการด้วยความโปร่งใสตามระเบียบที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีัญญา แสงสว่าง และไตรรัตน์ สิทธิกุล ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง, การกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากเดิมไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) การสร้างวินัยและการรักษาวินัย การสังเกต ดูแล เอาใจใส่, ป้องกันตรวจสอบมิให้บุคลากรกระทำผิดวินัย 3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารจัด ตารางสอนให้ครูมีชั่วโมงสอนเฉลี่ยรายวิชาอย่างเหมาะสม 4) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน ผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากรอย่างพอเพียง และ 5) การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนกรณีกระทำความผิดวินัยร้ายแรง (ศรีัญญา แสงสว่าง และไตรรัตน์ สิทธิกุล, 2564)

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถนำมาสรุปและมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในอำเภอสตึก โดยภาพรวมและรายด้าน 5 ด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในอำเภอสตึก ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในอำเภอสตึก จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านวินัยและการรักษาวินัย ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน เมื่อทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป และประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี กับ 10 ปี ขึ้นไป ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน และด้านวินัยและการรักษาวินัย ไม่แตกต่างกัน 3) การศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสตึก พบว่า สถานศึกษาวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์เพื่อจัดสรรคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งและเป้าหมายของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร โดยใช้เกณฑ์ด้านคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมกับตำแหน่ง เน้นความโปร่งใส เป็นธรรม และมีประสิทธิภาพ โดยยึดระเบียบราชการ กำกับ ติดตาม และให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และจรรยาบรรณวิชาชีพ ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสำรวจและวิเคราะห์ปริมาณงานจริง รวมถึงประเมินความต้องการบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังและเสนอขอบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามสายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการสรรหาและการวางแผนการบรรจุแต่งตั้ง โดยยึดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านการสรรหาบุคลากรให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมและต่อเนื่อง โดยส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งควบคุมดูแลและส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติราชการ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายด้าน

วินัยที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม พร้อมจัดให้มีมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างจริงจัง โดยดำเนินการสอบสวนและพิจารณาโทษทางวินัยตามอำนาจที่กฎหมายกำหนดด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส เพื่อสร้างบรรทัดฐานการรักษาวินัยในสถานศึกษา และ 5) ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบวินัยและนโยบายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน รวมถึงการสร้างระบบการออกจากราชการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีการรายงานผลต่อคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรีหรือเขตพื้นที่อื่น เพื่อให้เห็นภาพรวมของความเหมือนและความแตกต่างในแต่ละบริบทองค์กร 2) ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบสภาพ ปัญหา และอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลโดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เพื่อค้นหาแนวทางการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับทรัพยากรและข้อจำกัดของสถานศึกษาแต่ละขนาดอย่างเหมาะสม และ 3) ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มอื่น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย ครบถ้วน และรอบด้าน อันจะนำไปสู่แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ดวงกมล ตระกูลพั้ว และศิริพงษ์ เสาภายน. (2566). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสาร มจร. อุบลปริทรรศน์, 8(1), 285-286.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่10). ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- มณีนรัตน์ ชัยยะ และเพ็ญศรี ฉิรินัง. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล (Digital HR). วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ, 11(1), 104-115.
- วิจิตร ศรีอ้วน. (2550). การศึกษาแห่งชาติในอุดมคติ. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.
- ศรัญญา แสงสว่าง และไตรรัตน์ สิทธิกุล. (2564). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร. Journal of Roi Kaensam Academi, 6(12), 152-165.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (2565). แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2565. ชลบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สุชาดา คำพิฑูรณ์. (2565). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- อัจฉรา ประเสริฐสิน และคณะ. (2568). การพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการเชิงระบบเพื่อเสริมความฉลาดทางจริยธรรมของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่นำไปสู่การขับเคลื่อนสังคม



คุณธรรมของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยและนวัตกรรมจากสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ 2567 ปีที่พิมพ์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological test*. (5th ed.). New York: Harper Collins.

Edward, N.S. (2001). Computerbased simulation of laboratory experiments. *British Journal Educational Technology*, 28(1), 51-63.

Krejcie, R. V. & Morgan D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.