การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

Personnel Administration of Schools in The Tawarawadee District Under The Secondary Educational Service Area Office Suphanburi

เบญจา คล้ายทอง[1] ศาสตราจารย์ นาวาอากาศโท ดร.สุมิตร สุวรรณ[2]
Benja Klaithong[1] Prof.Wg.Cdr. Dr. Sumit Suwan[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี 2) แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน กลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี กำหนดขนาดตัวอย่างโดยการใช้ตาราง เครจซี่และมอร์แกน ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 217 คน ใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก ได้ข้อมูลกลับมา จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 91.24 และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตทวารวดี จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบสอบถามมาตราส่วนประมานค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย สวนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียง ลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนา ด้านการออกจากงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาและคัดเลือก และด้านการวิเคราะห์และวางแผน

2. แนวทางการบริหารงานบุคคล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรการวางแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านการอบรมหรือศึกษาดูงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส และการดูแลบุคลากรที่ออกจากงานด้วยการจัดงานเกษียณและสนับสนุนโครงการครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดิน

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล สหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

[1]หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
[1]Master of Education Program in Educational AdministrationKasetsart University Kamphaeng Saen Campus
[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กำแพงแสน
[2]Lecturer Master of Education Program in Educational Administration Kasetsart University Kamphaeng Sean Campus
*ผู้ติดต่อ, อีเมล์: เบญจา คล้ายทอง, Benja.kt1994@gmail.com
รับเมื่อ 6 มกราคม 2568 แก้ไข 13 มีนาคม 2568 ตอบรับ 19 มีนาคม 2568

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ABSTRACT

The purposes of this study were to 1) examine Personnel Administration of Schools in the Tawarawadee District under the secondary educational service area office, Suphanburi 2) explore the guidelines for Personnel Administration of Schools in the Tawarawadee District under the secondary educational service area office, Suphanburi. Krejcie and Morgan The sample size of 217 teacher and school administrators in Tawarawadee District, selected through purposive sampling. The instruments used in the study included questionnaires and interview forms. The study demonstrated a validity range of 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.96, ensuring the accuracy and consistency of the instruments. The statistical methods employed for data analysis were mean, standard deviation and content analysis.

The research results revealed that:

1. the overall of Personnel Administration of Schools in the Tawarawadee District was at the highest level ranking from high to low: personnel personnel's potential through training or development, retirement, performance appraisal, recruitment and selection, and analysis and planning

2. the guidelines for personnel administration were that school administrators should systematically plan workforce allocation, recruit and select suitable personnel, and enhance study visits. They should conduct transparent performance appraisals and take care of departing personnel by organizing retirement ceremonies and supporting the "Valuable Teacher of the Nation" project.

Keywords: Personnel Administration, Tawarawadee District, Secondary Educational Service Area Office, Suphanburi

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันประเทศไทยมีการเปลี่ยนทางสังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยีเป็นอย่างมาก การศึกษาจึงเป็นบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และมีความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน เพื่อเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2566 – 2570 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 รวมทั้งแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2560 – 2579) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติเพื่อยกระดับคุณภาพ ทุกช่วงวัย ให้เป็นคนเก่ง มีคุณภาพ มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีจิตสำนึก รักษ์วัฒนธรรมที่ดีงาม รู้คุณค่าของความเป็นไทย และได้รับการศึกษาการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 ซึ่งหมายถึงผู้เรียนนั่นเอง ในการพัฒนาการศึกษานั้นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญ จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ คุณธรรม จริยธรรม ดังที่ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาใน 4 ด้าน คือ ด้านงานวิชาการ งานงบประมาณ งานการบริหารงานบุคคล และด้านงานการบริหารทั่วไป ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาระบทบาทหน้าที่ในการนำทรัพยากรทางการบริหารให้สำเร็จลุล่วงเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 26)

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากการบริหารและการจัดการการศึกษาใน 4 ด้าน การบริหารบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพราะบุคคลเป็นผู้ชี้ขาดความสำเร็จ เป็นสินทรัพย์หรือทุนขององค์กรดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์สูงสุดขององค์กร เริ่มตั้งแต่การวางแผนกำลังคนการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานโดยมีการสร้างแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ เช่นเดียวกับสุมิตร สุวรรณ (2565, หน้า 15) ที่ได้กล่าวว่า หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพทั้งในเรื่องความรู้ความสามารถเชิงวิชาการ คุณธรรมจริยธรรม จะทำให้การทำงานขององค์การนั้นพบปัญหาน้อย ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เชื่อมโยงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นระบบการปฏิบัติการเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้ามาทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนการบังคับบัญชาเพื่อที่จะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และใช้บุคคลนั้นให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรในด้านประสิทธิภาพของงานและผลงานมากที่สุดในการบริหารงานใด ๆ ก็ตาม ย่อมเกิดจากตัวบุคคลเป็นส่วนสำคัญทั้งนี้เพราะตามหลักการบริหารงานทั่วไปนั้น แม้ว่าจะมีงบประมาณให้อย่างเพียงพอมีการจัดองค์กรและการบริหารงานที่ดี มีอุปกรณ์ และวัสดุต่าง ๆ พร้อมถ้าหากผู้บริหารหรือผู้มาปฏิบัติงานไม่ดี ไม่มีความรู้ความสามารถขาดความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัยอันดีแล้วนับเป็นการยากที่การบริหารงานจะบรรลุผลสมตามความมุ่งหมายการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจของการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารหน่วยงานประเภทใดก็ตาม ถ้าการบริหารงานบุคคลบกพร่อง หน่วยงานนั้น ๆ จะเจริญก้าวหน้าได้โดยยากเพราะงานทุกชนิดจะได้ผลดีหรือผลเสียก็อยู่ที่บุคคลที่รับงานไปทำ ถ้าบุคคลที่รับงานไปทำขาดขวัญกำลังใจหย่อนสมรรถภาพ งานมักจะบกพร่องหรือขาดประสิทธิภาพ (พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์, 2564, หน้า 51)

การบริหารงานบุคคลเป็นการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ สมาชิกในองค์กร การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์และวางแผนเกี่ยวกับคน 2) การสรรหาและคัดเลือก เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์การ 3) การพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงาน 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง และการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และ 5) การออกจากงาน (สุมิตร สุวรรณ, 2565, หน้า 60) เช่นเดียวกับ ภารดี อนันนต์นาวี (2557, หน้า 297) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ

ในขณะที่สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 73) กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 4) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 6) การลาทุกประเภท 7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 8) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 9) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน 10) การรายงานผลการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ 12) การลาออกจากทางราชการ 13) การจัดทำระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ 14) การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร 16) การส่งเสริมและการยกย่องเชิดชูเกียรติ 17) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 18) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 19) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต 20) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่งอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้งด้านวินัยและการออกจากราชการ และด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ (โกสินทร์ พูลสวัสดิ์ และชนมณี ศิลานุกิจ, 2565 หน้า 4) สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการธำรงรักษาบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน และด้านการให้ได้มาซึ่งบุคคล (นิรุทธิ์ พิกุลเทพ, 2559, หน้า 4) ในส่วนของการบริหารงานบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่า บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาครูไม่ตรงวิชาเอกตามความต้องการของสถานศึกษา ขาดความเข้าใจวิธีการประเมิน การทำผลงาน เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และขาดความเข้าใจในภาระงานของตนเอง ครูมีภาระงานนอกเหนือจากการสอนมากเกินไป และครูบางส่วนมีภาระหนี้สินมาก ส่งผลต่อขวัญกำลังใจการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงปัญหาด้านความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคลในการดำเนินการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากรที่เกี่ยวกับปัญหา การลางาน การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การลาออก การหมดสัญญาจ้างและการเกษียณอายุราชการ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี, 2566)

จากเหตุผลและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าความสำคัญที่จะทำให้การศึกษามีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีระบบบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตทราวดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี เพื่อนำผลวิจัยครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลในการวางแผนงานบุคคลให้เหมาะสมกับสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี อยู่ในระดับใด

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีเป็นอย่างไร

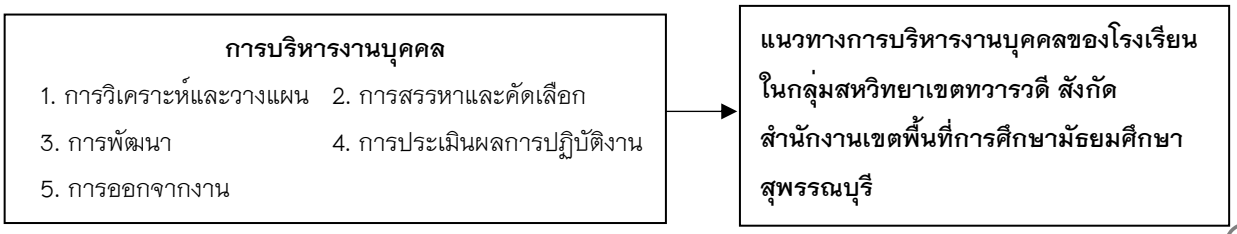
ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ประจำปีการศึกษา 2567 ได้แก่ 1) โรงเรียนอู่ทอง 2) โรงเรียนอู่ทองศึกษาลัย 3) โรงเรียนสระยายโสมวิทยา 4) โรงเรียนดอนคาวิทยา 5) โรงเรียนบางลี่วิทยา 6) โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 5 7) โรงเรียนสองพี่น้องวิทยา และ 8) โรงเรียนบ่อสุพรรณวิทยา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน รวมจำนวนทั้งสิ้น 492 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 217 คน โดยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของเคซี่และมอร์แกน (Krecie & Morgan) อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2557, หน้า 49) คำนวณเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียนและดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก (Simple Random Sampling)

ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ซึ่งมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2558, หน้า 42)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

2. แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคล เป็นแบบสัมภาษณ์ มีโครงสร้าง (Structured Interview) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยนำผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลของกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี มาเป็นกรอบในการสัมภาษณ์

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังต้นสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวมรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้รับการตอบแบบสอบถามกลับมาจำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 91.24

3. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิตามวัน และเวลาที่กำหนด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Pecentage)

2. วิเคราะข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและรายข้อ

3. วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคล โดยตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าโดยพิจารณาข้อมูลต่างบุคคล สถานที่ และเวลา หลังจากนั้นทำการตีความ (Interpretation) โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Induction Reasoning) เพื่อให้ได้แนวทางการบริหารงานบุคคล

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

	การบริหารงานบุคคล	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านการวิเคราะห์และวางแผน	4.49	0.65	มาก
2	ด้านการสรรหาและคัดเลือก	4.57	0.61	มากที่สุด
3	ด้านการพัฒนา	4.69	0.49	มากที่สุด
4	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.60	0.59	มากที่สุด
5	ด้านการออกจากงาน	4.61	0.58	มากที่สุด
	รวม	4.59	0.58	มากที่สุด

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.69) รองลงมา คือ ด้านการออกจากงาน ($\bar{x}$ = 4.61) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.60) ด้านการสรรหาและคัดเลือก ($\bar{x}$ = 4.57) ตามลำดับ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการวิเคราะห์และวางแผน ($\bar{x}$ = 4.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปดังนี้

1.1 ด้านการวิเคราะห์และวางแผน โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้านการพัฒนา รองลงมา คือ ด้านการออกจากงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาและคัดเลือก ตามลำดับ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการวิเคราะห์และวางแผน

1.2 ด้านการสรรหาและคัดเลือก โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีกระบวนการในการทดลองการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เหมาะสมมากที่สุด รองลงมา คือ บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถ มีการบรรจุและใช้งานบุคลากรตรงตามความรู้ความสามารถ ดำเนินการเสนอความต้องการอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรงตามความต้องการของสถานศึกษา ตามลำดับ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตรงกับความต้องการของสถานศึกษา

1.3 ด้านการพัฒนา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีการจัดฝึกอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องมากที่สุด รองลงมา คือ สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาตอตามความสนใจเพื่อพัฒนาตนเอง มีการปฐมนิเทศบุคลากรก่อนเข้าปฏิบัติงานในสถานศึกษา ตามลำดับ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ มีการศึกษาดูงานในหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามเกณฑ์ที่กำหนดมากที่สุด รองลงมา คือ มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินหรือตัวชี้วัดการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างยุติธรรมและโปร่งใส ตามลำดับ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ สรุปการประเมินในภาพรวมและแจ้งให้บุคลากรผู้ถูกประเมินได้รับทราบ

1.5 ด้านการออกจากงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีการลงโทษบุคลากรที่กระทำผิดอย่างเป็นธรรมมากที่สุด รองลงมา คือ สร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรเมื่อย้าย โอน ลาออกหรือเกษียณอายุ มีการให้ออกจากงานในกรณีที่กระทำผิดจริง มีกฎเกณฑ์และบทลงโทษทางวินัยของบุคลากรอย่างชัดเจน ตามลำดับ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ สนับสนุนครูที่เกษียณอายุราชการตามโครงการครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดิน

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

2.1 การวิเคราะห์และวางแผนบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดทำแผนอัตรากำลังให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ปริมาณงาน จำนวนชั่วโมงสอนของครู สำรวจข้อมูลและประเมินความต้องการบุคลากร มีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่และคุณสมบัติที่ต้องการอย่างชัดเจน เพื่อจัดทำแผนอัตราบุคลากรให้เพียงพอต่อความต้องการในอนาคตอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องชัดเจน และนำเสนอแผนอัตราบุคลากรที่ต้องการแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2 ด้านการสรรหาและคัดเลือกเป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยการสอบคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถตรงตามที่สถานศึกษาต้องการเข้าทำงานมาบรรจุเข้ารับราชการครู หากไม่ได้รับการบรรจุสถานศึกษาสามารถสรรหาและคัดเลือกได้โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษาในตำแหน่งอัตราจ้างทั้งครูและบุคลากรอื่น ๆ

2.3 ด้านการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนเองทั้งด้านการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามความเหมาะสมโดยเข้ารับการอบรมหรือการศึกษา

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ดูงาน โรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายหรือเข้าร่วมการอบรมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และภายหลังการอบรมหรือศึกษาดูงานมีการนำมาขยายผลให้กับบุคลากรในโรงเรียน

2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โรงเรียนมีการจัดทำบันทึกข้อตกลงในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีการกำหนดรูปแบบ วัตถุประสงค์ และแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน บางโรงเรียนมีการประเมินตนเองทั้งด้านการสอนและการปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย มีการแจ้งผลการประเมินและการเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยการทำหนังสือให้ผู้รับการประเมินได้รับทราบและลงชื่อ รวมทั้งการนำผลการประเมินไปพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2.5 ด้านการออกจากงาน โรงเรียนมีการดำเนินการจัดงานเกษียณอายุราชการให้กับข้าราชการครู โดยการจัดเลี้ยงและมอบโล่ นอกจากนี้ยังสนับสนุนยังให้ครูที่มีความรู้ความสามารถและมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงมาปฏิบัติหน้าที่ครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดิน มีการแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษาโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่สถานศึกษาต้องการ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ผู้วิจัยได้วิจารณ์ผลการวิจัยควบคู่กันทั้งสภาพการบริหารงานบุคคลและแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยแยกออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการวิเคราะห์และวางแผน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยประเด็นที่อยู่ในระดับต่ำที่สุด คือ การวิเคราะห์ปริมาณงานของบุคลากรได้อย่างเหมาะสมผลการวิจัยเช่นนี้ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะยังวิเคราะห์ปริมาณของบุคลากรกับภารกิจของโรงเรียนได้ไม่ดีนัก ซึ่งในสถานการณ์ปัจจุบันบุคลากรมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติมาก โดยเฉพาะงานอื่น ๆ ที่ไม่ใช่งานด้านการเรียนการสอน ส่วนแนวทางการวิเคราะห์และวางแผนบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดทำแผนอัตรากำลังให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ปริมาณงานจำนวนชั่วโมงสอนของครู และภาระงานอื่น ๆ ด้วย เพื่อจัดทำแผนอัตราบุคลากรเสนอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งงานวิจัยของปทุมพร กาญจนอัตถ์ (2562, หน้า 115) และ สุชาดา คำพิทูรณ์ (2565, หน้า 116) ได้กล่าวว่า สถานศึกษาต้องวิเคราะห์ระหว่างภารกิจของสถานศึกษากับกำลังบุคลากร โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อถือได้มากที่สุด ภายใต้อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้มีความสอดคล้องกับสภาพบริบทในพื้นที่เพื่อให้บรรลุตามพันธกิจที่ได้ตั้งไว้

2. ด้านการสรรหาและคัดเลือก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตรงกับความต้องการของสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ดำเนินการเสนอความต้องการอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. แต่การสรรหาและคัดเลือกเป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งในความเป็นจริงอาจไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน ในขณะที่หลักการการสรรหาและคัดเลือกเป็นการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยเสนอความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการตามกระบวนการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา (ภารดี อนันต์นาวี, 2557, หน้า 298) ส่วนการดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษาเป็นอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด (มาคอเซาะ สาแล, 2565, หน้า 103) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การจ้างครูอัตราจ้างหรือลูกจ้าง

ชั่วคราวนั้นโรงเรียนที่มีรายได้น้อยไม่สามารถดำเนินการได้ และไม่เป็นการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงมาเป็นครู เพราะเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นปัจจัยจูงใจ ดังที่สุมิตร สุวรรณ (2565, หน้า 56) ได้กล่าวเอาไว้ในเกี่ยวกับเรื่องการบริหารงานบุคคลว่า หากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนน้อย ส่งผลให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการเข้ามาปฏิบัติงาน

3. ด้านการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยมากที่สุดในทั้ง 5 ด้าน โดยประเด็นที่น้อยที่สุด คือ มีการศึกษาดูงานในหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร เช่น การอบรม การศึกษาดูงานในหน่วยงานต่าง ๆ แต่ในการดำเนินการนั้นมักประสบปัญหาเรื่องข้อจำกัดตามระเบียบกระทรวงการคลังเกี่ยวกับค่าใช้จ่าย เช่น ค่าเดินทาง ค่าที่พัก ค่าเบี้ยเลี้ยง ส่งผลให้งบประมาณโครงการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอสำหรับทุกคน ทำได้แค่มีตัวแทนไปศึกษาดูงาน อีกทั้งกระบวนการขออนุมัติงบประมาณมีความล่าช้าและซับซ้อน นอกจากนี้ การเลือกสถานที่หรือหัวข้อศึกษาดูงานบางครั้งไม่สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งณรงค์วิทย์ ศักดิ์ทิพยรัตน์ (2566, หน้า 79) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ สนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่นที่ประสบความสำเร็จ เพื่อให้บุคลากรของสถานศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (อำนาจ ชื่นบาน, 2564, หน้า 51) ในขณะที่สุมิตร สุวรรณ (2565, หน้า 69) ได้กล่าวว่า การดำเนินการพัฒนาบุคลากรนั้นหากมากเกินไปอาจไม่คุ้มค่าและเกิดปัญหาการใช้เวลาไปกับการท่องเที่ยวมากกว่าศึกษาเรียนรู้ ซึ่งขัดต่อหลักการใช้จ่ายงบประมาณตามข้อกำหนดของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.)

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นที่น้อยที่สุดคือ สรุปการประเมินในภาพรวมและแจ้งให้บุคลากรผู้ถูกประเมินได้รับทราบผลการวิจัยเช่นนี้ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การสรุปในภาพรวมและแจ้งให้ผู้ถูกประเมินนั้นทำให้เราได้เห็นจุดเด่น จุดบกพร่องในส่วนต่าง ๆ ของตนเอง เราสามารถนำปัญหาเหล่านี้มาแก้ไขจุดบกพร่องให้ดีขึ้น หรือหากพบจุดเด่นก็อาจช่วยส่งเสริมศักยภาพให้ดีขึ้นไป แต่ในความเป็นจริงผู้บริหารสถานศึกษาสรุปภาพรวม แต่ไม่ค่อยแจ้งให้ผู้ถูกประเมินทราบ เพราะอาจเกิดปัญหาที่ผู้ถูกประเมินมักไม่ค่อยยอมรับผลการประเมินของตนเอง และมีความเชื่อมั่นว่าตนเองทำงานดีอยู่แล้ว อาจนำไปสู่การร้องเรียนได้ (สุมิตร สุวรรณ, 2565, หน้า 53) ในขณะที่ผลการวิจัยของ ภรทิพย์ ฉิมพาลี (2566, หน้า 113) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการแจ้งผลการประเมินแต่ละครั้งให้ครูและบุคลากรแต่ละคนทราบ มีการประชุมการคณะกรรมการพิจารณา และมีการวางแผนการพิจารณาโดยใช้เกณฑ์การประเมินที่มีคุณภาพด้วยความยุติธรรม โปร่งใสทำให้ผู้บริหารสามารถนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาได้ (ณรงค์วิทย์ ศักดิ์ทิพยรัตน์, 2566, หน้า 77)

5. ด้านการออกจากงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นที่น้อยที่สุด คือ สนับสนุนครูที่เกษียณอายุราชการตามโครงการครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดิน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนครูที่เกษียณอายุราชการไปแล้วในโครงการครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดินเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ เช่นเดียวกับแวสือมาน หามะ (2565, หน้า 75) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนครูที่เกษียณอายุราชการโครงการครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดิน ซึ่งเป็นโครงการที่มุ่งเน้นการเชิดชูเกียรติผู้มีความรู้ความสามารถโดดเด่นในสาขาต่าง ๆ มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจที่มีจิตอาสาเข้ามาทำการสอนในโรงเรียนให้เข้าร่วมโครงการนี้ เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนกับครูที่มีความพร้อมในองค์ความรู้ ทักษะและจิตวิญญาณของความเป็นครู (เมลี่ แซ่โก, 2567, หน้า 1065) แต่ในความเป็นจริงไม่ได้รับการจัดสรรครบทุกโรงเรียน เนื่องจากข้อจำกัดเรื่องอัตราและงบประมาณที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับการจัดสรรมา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการวิเคราะห์และวางแผน ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดหน้าที่และมอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด และประสบการณ์ โดยเท่าเทียมกันทั้งจำนวนชั่วโมงสอนและภาระงานอื่น ๆ มีการจัดทำแผนอัตราบุคลากรเสนอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

1.2 ด้านการสรรหาและคัดเลือก ผู้บริหารสถานศึกษาควรประสานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อให้การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตรงกับความต้องการของสถานศึกษา และควรจัดหางบประมาณเพื่อจ้างครูอัตราจ้างหรือประสานกับมหาวิทยาลัยในพื้นที่เพื่อรับนักศึกษาฝึกสอน

1.3 ด้านการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์จุดที่ควรพัฒนาของบุคลากร มีการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเอง และสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอในการไปพัฒนาและการศึกษาดูงานทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างยุติธรรมและโปร่งใส โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทุกคนได้ทราบถึงข้อดีและข้อที่ควรพัฒนา เพื่อส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นไป

1.5 ด้านการออกจากงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนครูที่เกษียณอายุราชการและยังมีความรู้ความสามารถและมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงมาเป็นครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดินเพื่อความต่อเนื่องในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เป็นตัวอย่างแก่โรงเรียนมัธยมศึกษาอื่นได้

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2567. จาก https://www.moe.go.th/พรบ-การศึกษาแห่งชาติ-พ-ศ-2542/.

_____. (2546). *แนวคิดและนโยบายกระทรวงศึกษาธิการพื้นฐานการปฏิรูปการศึกษาเพื่อประชาชน.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุลาดพร้าว.

โกสินทร์ พูลสวัสดิ์ และ ชนมณี ศิลานุกิจ. (2564). *สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ณรงค์วิทย์ ศักดิ์ทิพยรัตน์. (2566). *การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม.* การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS.* (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: สามัญบิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

นิรุทธิ์ พิกุลเทพ. (2559). *การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปทุมพร กาญจนอัตถ์. (2562). *แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์. (2564). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษา บัวบัณฑิต, 21*(2), 51 – 57.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2558). การพัฒนาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตตามหลักปรัชญาการศึกษาพระพุทธศาสนา. *รายงานการประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 54.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภรทิพย์ ฉิมพาลี. (2566). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ภารดี อนันต์นาวี. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 5). ชลบุรี: มนตรี.

มาคอเซาะ สาแล. (2565). *การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2.* การค้นคว้าอิสระ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

เมลี่ แซ่โก. (2556). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหารงานบุคคล กลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาศรีสังวาลย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. *วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์,* 9(1).

แวสือมาน หามะ. (2565). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2.* การค้นคว้าอิสระ ค.ม.ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี. (2566). *รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.* สืบค้นเมื่อ 15 เมษายน 2567. จากhttps://mathayomspb.go.th.

สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริการรูปแบบนิติบุคคล.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด. พริกหวานกราฟฟิคจำกัด.

สุชาดา คำพิทูรณ์. (2565). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สุมิตร สุวรรณ, น.ท. (2565). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครปฐม: เพชรเกษม พริ้นติ้ง กรุ๊ป.

อำนาจ ชื่นบาน. (2564). *การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี.* การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร