



**การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1**
**Human resource management of school administrators of Network Educational
Institutions 12 under the Nong Khai Primary Educational Service Area Office 1**

วิลัยลักษณ์ คำนวณศา¹ อมรทิพย์ เจริญผล^{2*}, สุรศักดิ์ หลาบมาลา³
Wilailak Khamwongsa¹ Amonthip Charoenphon^{2*}, Surasak Labmala³

^{1,2,3} หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี

^{1,2,3} Master of Education Program in Educational Administration, Ratchathani University, Udon Thani Campus

Corresponding author: dadafernwaz@gmail.com¹, amornthipc@gmail.com^{2}, wilailuk.kruple@gmail.com³

Received: January 8, 2025

Revised: January 26, 2025

Accepted: February 6, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 จำนวน 77 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีความเที่ยงตรงระหว่าง .67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88 และแบบสัมภาษณ์ การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน google form ทางอีเมล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีรายละเอียด ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และวินัยข้าราชการครูอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของครู ควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และวินัยข้าราชการครูอย่างสม่ำเสมอ ควรสร้างระบบการรายงานและติดตามพฤติกรรมที่อาจนำไปสู่การกระทำผิดวินัย และควรจัดตั้งหน่วยให้คำปรึกษาด้านกฎหมายและวินัย ตามลำดับ

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหาร, แนวทางพัฒนา

ABSTRACT

This research aimed to study the levels and development guidelines for human resource management of administrators of Network Educational Institutions 12 under the Nong Khai Primary Educational Service Area Office 1. The population consisted of 77 teachers. The questionnaires with a validity range of .67–1.00 and a reliability of .88, and interview form was used as data instrument. Data were collected by Google Forms through email and were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation and content analysis. Research findings showed that: The level of personnel management by school administrators in Network 12 under the Office of Nong Khai Primary Educational Service Area 1 was overall at a high level. The aspect with the highest average was enhancing efficiency in official performance, followed by manpower planning and positioning, and recruitment and appointment. The aspect with the lowest average was maintaining discipline and resignation. Guidelines for developing personnel management of school administrators in Network 12 under the Office of Nong Khai Primary Educational Service Area 1 were as followed: the school administrator should regularly organize practical training on rules, regulations, and discipline for government teachers. School administrators should establish community cooperation networks to promote teachers' morality and ethics. They should provide regularly training on rules, regulations, and civil service discipline. They should establish a reporting and monitoring system for behaviors that may lead to disciplinary violations, and they should establish a legal and disciplinary counseling unit respectively.

Keywords: personnel management, school administrators, development guidelines

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ปัจจุบันการศึกษามีส่วนช่วยพัฒนามนุษย์ในด้านต่าง ๆ อาทิเช่น ด้านความรู้ ช่วยให้ผู้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโลกรอบตัว มีความรู้ด้านวิชาการต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ และมีความรู้ด้านทักษะชีวิตที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในสังคม ด้านทักษะ ช่วยให้ผู้มีความรู้พัฒนาทักษะการเรียนรู้ ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น และทักษะการสื่อสาร ซึ่งทักษะเหล่านี้จำเป็นต่อการใช้ชีวิตในยุคปัจจุบัน ด้านคุณธรรม ช่วยให้ผู้มีความรู้มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม นอกจากนี้ การศึกษาในปัจจุบันยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ ทักษะการคิดเชิงวิจารณ์ ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ทักษะการทำงานข้ามวัฒนธรรม และทักษะการทำงานร่วมกับหุ่นยนต์ เช่น การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขและเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลและความรู้ได้ง่ายขึ้น เรียนรู้ได้อย่างอิสระและยืดหยุ่นมากขึ้น และทำงานร่วมกัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ร่วมงานได้ง่ายขึ้น (บวรพจน์ ชนะสมบัติ, 2567)

นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เน้นการบริหารบุคคลด้านการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเป็นวิชาชีพ มีความเป็นมืออาชีพ มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคล โดยมอบอำนาจให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารงานบุคคลของตนเอง ภายใต้กรอบนโยบายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด การสร้างระบบการสรรหาและ

บรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยยึดหลักคุณธรรม ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ และการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้สามารถสะท้อนผลการดำเนินงานและนำไปพัฒนาผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนโยบายการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของบุคลากรทางการศึกษาในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา คุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงถือเป็นหัวใจสำคัญของการยกระดับ โดยมุ่งให้มีความเป็นมืออาชีพทักษะที่จำเป็นในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ นโยบายการศึกษายังให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้แก่สถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนามนุษย์ให้มีคุณภาพ โดยการศึกษาในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 เพื่อให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตได้อย่างประสบความสำเร็จและมีความสุข ซึ่งคุณภาพของประชากรถือเป็นปัจจัยที่ผู้นำควรให้ความสำคัญมากขึ้น ด้วยหลายประเทศไม่ว่าจะเป็นประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าแล้วหรือประเทศที่กำลังพัฒนา ต่างตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาได้ทุ่มเทกำลังทั้งในแง่ความคิดและทรัพยากรของประเทศ เพื่อการปฏิรูปหรือพัฒนาการศึกษา เพื่อสะสมพลังอำนาจให้ประเทศ สามารถพึ่งตนเองให้อยู่รอดหรือแข่งขันกับผู้อื่นได้ รัฐบาลไทยทุกสมัยจึงให้ความสำคัญในการจัดการการศึกษา และพัฒนาการศึกษาตลอดมา การปฏิรูปการศึกษาได้เกิดขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 81 ที่กำหนดให้มีกฎหมายแม่บทการจัดการศึกษาของชาติซึ่งเป็นที่มาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และกำหนดให้อำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามแม่บทการจัดการศึกษาของชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนการสอน โดยการจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงานพัฒนาทักษะ และสร้างแรงจูงใจจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษา รักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ ช่วยให้สถานศึกษาปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง จัดสรรทรัพยากรบุคคลอย่างคุ้มค่า และนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่งทั้งหมดนี้ จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวมของสถานศึกษา (พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์, 2564)

จากการดำเนินงานของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 พบปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง คือ การกำหนดอัตรากำลังและตำแหน่งไม่สอดคล้องกับความต้องการและภารกิจของสถานศึกษา ส่งผลให้สถานศึกษาขาดแคลนหรือมีบุคลากรเกินความจำเป็น ปัญหานี้อาจเกิดจากความไม่ชัดเจนของภารกิจของสถานศึกษา การขาดข้อมูลและการวิเคราะห์ที่เพียงพอ หรือระบบการจัดสรรอัตรากำลังที่ไม่มีประสิทธิภาพ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง คือ การสรรหาบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ได้บุคลากรไม่ตรงตามความต้องการและภารกิจของสถานศึกษา ปัญหานี้อาจเกิดจากกระบวนการสรรหาที่ไม่โปร่งใส ขาดการมีส่วนร่วมจากบุคลากรในสถานศึกษา หรือการขาดข้อมูลและการวิเคราะห์ที่เพียงพอ ด้านการบำรุงรักษามูลค่า คือ การขาดระบบการพัฒนาศักยภาพที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคลากรขาดความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ ปัญหานี้อาจเกิดจากความขาดแคลนงบประมาณ ขาดบุคลากรที่มีความรู้และทักษะในการออกแบบและพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาศักยภาพ หรือขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา และด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน คือ การขาดระบบ

การให้บุคคลพ้นจากงานที่เป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคลากรที่กระทำผิดหรือประพฤตินิชอบยังคงอยู่ในสถานศึกษา ปัญหานี้อาจเกิดจากความขาดแคลนข้อมูลหรือหลักฐานที่เพียงพอในการพิจารณาให้บุคคลพ้นจากงานหรือความเกรงกลัวอิทธิพลของผู้กระทำผิด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1, 2566)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงานและสนับสนุนให้ผู้บริหารทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานด้านบุคลากรของโรงเรียน สร้างองค์ความรู้การบริหารงานบุคคล อันส่งผลต่อการเรียนการสอนและพัฒนาการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาความหมายของการบริหารการศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง โดยใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา (ปาริฉัตร โชติชนะ, 2560; สุดารัตน์ พิมลรัตน์กานต์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2560) ความสำคัญของการบริหารการศึกษา มีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาและการศึกษาของประเทศ ช่วยให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

2. ทฤษฎีการบริหารการศึกษาที่สำคัญ ทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ของ Taylor เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยหลักวิทยาศาสตร์ทฤษฎี X และ Y ของ McGregor (อ้างถึงใน สุดารัตน์ พิมลรัตน์กานต์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2560) เกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์และการจูงใจทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์เน้นการสร้างความสัมพันธ์และการดูแลสวัสดิการของบุคลากร

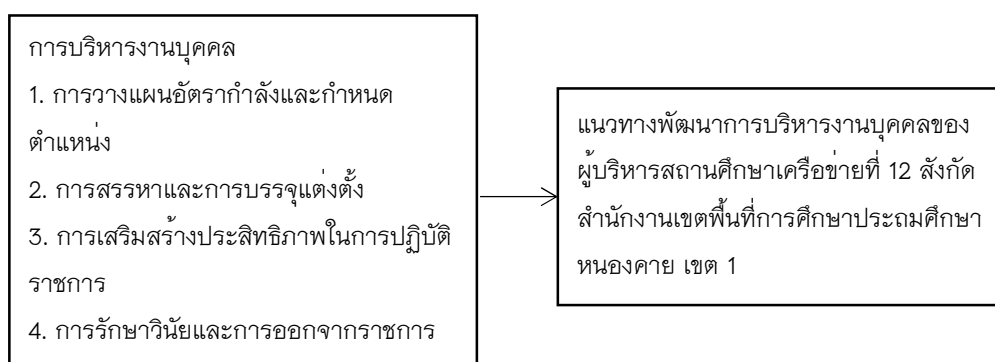
3. การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการเกี่ยวกับการวางแผน สรรหา พัฒนา และรักษาบุคลากร (พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์, 2564) ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน ตามกระทรวงศึกษาธิการ (2562) ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการการรักษาวินัยและการออกจากราชการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ทฤษฎีการจัดการเชิงกลยุทธ์ของ Mintzberg ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ McClelland ทฤษฎีการเรียนรู้ของ Argyris & Schön (1978) และทฤษฎีความยั่งยืนของ Elkington

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งหมดนี้แสดงให้เห็นว่าการบริหารการศึกษาและการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ โดยมีทฤษฎีและแนวคิดที่หลากหลายเป็นฐานในการพัฒนาและปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้นำขอบข่ายงานบริหารงานบุคคลประกาศกระทรวงศึกษาธิการ (2562) มี 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และ 4) การรักษาวินัยและการออกจากราชการ มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย แสดงรายละเอียดดังภาพที่ 1

ตัวแปรศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีขอบเขตของการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำนวน 9 แห่ง จำนวน 77 คน จำแนกเป็น ครูไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 43 คน ครูชำนาญการ จำนวน 8 คน และครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 26 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่พัฒนาจากการศึกษา เอกสารงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยแบบสอบถามมีจำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบตรวจรายการ (checklist) มีจำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักบัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี

3.2 ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ ผ่านแพลตฟอร์ม google form จากผู้ให้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ซึ่งได้รับทางอีเมล 77 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ความถี่ (frequency) และการหาค่าร้อยละ (percentage)

4.2 ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การตรวจแบบสอบถามกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

5 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

4.51 – 5.00 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 นำมาวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12

ด้าน	การบริหารงานบุคคล	μ	σ	ระดับการบริหาร
1	การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.05	.45	มาก
2	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.04	.71	มาก
3	การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.17	.61	มาก
4	การรักษาวินัยและการออกจากราชการ	3.98	.48	มาก
ภาพรวม		4.06	.56	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$, $\sigma = .56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\mu = 4.17$, $\sigma = .61$) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\mu = 4.05$, $\sigma = .45$) และการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\mu = 4.04$, $\sigma = .71$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ ($\mu = 3.98$, $\sigma = .48$)

แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ในแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เรียงตามค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบรายงานและวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังแบบ real-time จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 45.71 รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบันและครอบคลุม จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 31.43 ควรจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ รายบุคคล โดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์ศักยภาพครูแต่ละคน เพื่อวางแผนอัตรากำลังในระยะยาวที่สอดคล้องกับเป้าหมายของทั้งบุคลากรและสถานศึกษา จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 11.43 ควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านอัตรากำลังแบบ real-time ที่เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างโรงเรียนในเครือข่าย เพื่อให้สามารถบริหารจัดการอัตรากำลังร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้ครูร่วมกัน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 8.57 และควรจัดตั้งคณะทำงานวิเคราะห์ภาระงานเชิงคุณภาพ โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงาน นอกเหนือจากการนับจำนวนชั่วโมงสอนหรือภาระงานเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว เพื่อให้การกำหนดอัตรากำลังสะท้อนความต้องการที่แท้จริง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.86 ตามลำดับ

2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เรียงตามลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาเกณฑ์การคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพใช้เครื่องมือประเมินที่หลากหลาย เช่น การสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม แบบทดสอบความถนัด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดระยะเวลาทดลองงานที่เหมาะสมและมีระบบพี่เลี้ยง (mentoring) จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 34.37 และผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 15.63 ตามลำดับ

3. การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เรียงตามลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและสถานศึกษา จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรทรัพยากรและ

สิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นอย่างเพียงพอ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 27.78 และผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการบริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาใหม่จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 จัดให้มีระบบพี่เลี้ยงสอนงาน (mentoring) ระหว่างครูอาวุโสกับครูใหม่ สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56 และจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.16 ตามลำดับ

4 การรักษาวินัยและการออกจากราชการ เรียงตามลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และวินัยข้าราชการครูอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 41.03 และผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของครู จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 28.21 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และวินัยข้าราชการครูอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 15.38 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างระบบการรายงานและติดตามพฤติกรรมที่อาจนำไปสู่การกระทำผิดวินัย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.26 และผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดตั้งหน่วยให้คำปรึกษาด้านกฎหมายและวินัย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.12 ตามลำดับ

การอภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 และสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารมีความเข้าใจในหลักการบริหารงานบุคคลอย่างลึกซึ้งและให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะด้านการบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่องจากหน่วยงานต้นสังกัด มีการวางแผนและกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจนสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทของสถานศึกษา ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานโดยเน้นความโปร่งใสเป็นธรรมและมีส่วนร่วมสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาและการทำงานอย่างมีความสุขของบุคลากร มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม และนำผลมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการสื่อสารและสร้างความเข้าใจกับบุคลากรเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ ใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศในการบริหารงานบุคคลทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรผ่านการยกย่องชมเชยและให้รางวัลตามความเหมาะสมสอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐนิช ศรีลาคำ (2558) เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของเอริกา ปราบพาลทัพ์ และสุรางคนา มัณยานนท์ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของวีระชัย รูปเรือง และทัศนะ ศรีปัตตา (2565) ได้ทำการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของทิพวรรณ กันยาประสิทธิ์ (2566) ได้ทำการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลภาพรวมการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัย

ของนิรมล ดาเงิน และคณะ (2566) ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ภาระงาน วางแผนระยะยาว บริหารจัดการอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ ประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัด ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร และมีการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐนิช ศรีลาคำ (2558) พบว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ มีการจัดทำภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งมุ่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าหรือมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น มีการวางแผนและกำหนดตำแหน่งบุคลากรให้สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องสำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการประเมินผลแผนงานบริหารบุคคลอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของเอวีกา ปราปพาลทัตพ์ และสุรางคณา มัณยานนท์ (2565) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง และวิทยฐานะ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิรมล ดาเงิน และคณะ (2566) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง และวิทยฐานะ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีระชัย รูปเรือง และทัศนะ ศรีปัตตา (2565) ผลการวิจัย พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง และวิทยฐานะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของทิพวรรณ กันยาประสิทธิ์ (2566) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง และวิทยฐานะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนมีการสรรหาบุคคลอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ ทำให้บุคลากรรู้สึกได้รับความยุติธรรมและได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม และมีการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ทำให้โรงเรียนมีบุคลากรที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เอวีกา ปราปพาลทัตพ์ และสุรางคณา มัณยานนท์ (2565) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิรมล ดาเงิน และคณะ (2566) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีระชัย รูปเรือง และทัศนะ ศรีปัตตา (2565) ผลการวิจัย ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของทิพวรรณ กันยาประสิทธิ์ (2566) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มีการสื่อสารและประสานงานกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรเข้าใจถึงนโยบายและแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน และมีการจัดการวินัยและการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ ทำให้บุคลากรรู้สึกได้รับความยุติธรรมและได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เอวีกา ปราปพาลทัตพ์ และสุรางคณา มัณยานนท์ (2565) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพใน

การปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิรมล ดาบเงิน และคณะ (2566) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของวีระชัย ฐุปเรือง และทัศนะ ศรีปัดดา (2565) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของทิพวรรณ กันยาประสิทธิ์ (2566) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการรักษาวินัย และการออกจากราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหาร มีการดำเนินการอย่างจริงจังในการส่งเสริมและรักษาวินัยของบุคลากรในสถานศึกษา มีการชี้แจงและให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัยข้าราชการครูอย่างสม่ำเสมอ กำหนดมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ดำเนินการทางวินัยด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส จัดให้มีช่องทางในการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ที่สะดวกและปลอดภัย มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามระเบียบวินัยของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ กำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการดำเนินการเมื่อบุคลากรกระทำผิดวินัย ให้คำปรึกษาและสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติตามระเบียบวินัย จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการของบุคลากรอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม รวมถึงมีการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอวิกา ปราบพาลทัตพ์ และสุรางคนา มัถยานนท์ (2565) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการรักษาวินัย และการออกจากราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของนิรมล ดาบเงิน (2566) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการรักษาวินัย และการออกจากราชการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีระชัย ฐุปเรือง และทัศนะ ศรีปัดดา (2565) ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของทิพวรรณ กันยาประสิทธิ์ (2566) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการรักษาวินัย และการออกจากราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 ในแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง แนวทางพัฒนา คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เรียงตามค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบรายงานและวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังแบบ Real-time รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบันและครอบคลุม ควรจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ รายบุคคล โดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์ศักยภาพของแต่ละคน เพื่อวางแผนอัตรากำลังในระยะยาวที่สอดคล้องกับเป้าหมายของทั้งบุคลากรและสถานศึกษา ควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านอัตรากำลังแบบ Real-time ที่เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างโรงเรียนในเครือข่าย เพื่อให้สามารถบริหารจัดการอัตรากำลังร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้ครุร่วมกัน และควรจัดตั้งคณะทำงานวิเคราะห์ภาระงานเชิงคุณภาพ โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงาน นอกเหนือจากการนับจำนวนชั่วโมงสอนหรือภาระงานเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว เพื่อให้การกำหนดอัตรากำลังสะท้อนความต้องการที่แท้จริง

2.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง แนวทางพัฒนา คือ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เรียงตามตามลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาเกณฑ์การคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพใช้เครื่องมือประเมินที่หลากหลาย เช่น การสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม แบบทดสอบความถนัด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดระยะเวลาทดลองงานที่เหมาะสมและมีระบบพี่เลี้ยง และผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการ

2.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เรียงตามลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและสถานศึกษารองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นอย่างเพียงพอ จำนวน และผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการบริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา จัดให้มีระบบพี่เลี้ยงสอนงานระหว่างครูอาวุโสกับครูใหม่ สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน และจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียน

2.4 การรักษาวินัยและการออกจากราชการ เรียงตามลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และวินัยข้าราชการครูอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และวินัยข้าราชการครูอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างระบบการรายงานและติดตามพฤติกรรมที่อาจนำไปสู่การกระทำผิดวินัย และผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดตั้งหน่วยให้คำปรึกษาด้านกฎหมายและวินัย สอดคล้องกับผลการวิจัยของทิพวรรณ กันยาประสิทธิ์ (2566) ผลการวิจัยพบว่า แนวการบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 คือ การมีส่วนร่วมจากการประชุม และนำมาวางแผนเพื่อขออัตรากำลังตามความต้องการของสถานศึกษา เคารพมติที่ประชุมที่เกิดจากความเห็นชอบ และนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินการขออัตรากำลัง โดยปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การวางแผนอัตรากำลังให้ส่งเสริมข้อดีของโรงเรียนเพื่อนำบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามา จากนั้นนำแผนอัตรากำลังเข้าในที่ประชุมของคณะกรรมการสถานศึกษาสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของครู

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากผลการวิจัยนี้ คือ การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยเฉพาะการสร้าง ความพึงพอใจ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการสร้างขวัญกำลังใจ ซึ่งต้องดำเนินการผ่านแนวทางการพัฒนาแบบบูรณาการ 4 มิติ ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการที่เน้นระบบเรียลไทม์และฐานข้อมูลที่เชื่อมโยง การพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรด้วยเครื่องมือที่หลากหลายและระบบพี่เลี้ยง การพัฒนาบุคลากรแบบองค์รวมผ่านแผนพัฒนารายบุคคลและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการบริหารวินัยเชิงป้องกันด้วยการอบรมและเครือข่ายความร่วมมือ นำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม การบริหารงานบุคคลแบบ "4S Model" ที่ประกอบด้วย System (ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย) Selection (การคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ) Support (ระบบสนับสนุนการพัฒนา) และ Supervision (การกำกับดูแลเชิงป้องกัน) ซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่นำเสนอมุมมองการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ ครบคลุม และบูรณาการ โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสนับสนุน พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรและการป้องกันปัญหาด้านวินัย ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารควรมีการประเมินผลแผนงานบริหารบุคคลอย่างต่อเนื่องโดยจัดทำผลการประเมินผลเป็นประจำ อย่างน้อยทุกไตรมาส หรือทุก 6 เดือน และมีการจัดทำภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารควรมีการดำเนินการตามขั้นตอนในการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม และปฏิบัติตามระเบียบราชการอย่างเคร่งครัด เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับตำแหน่ง และการจ้างครูอัตราจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการของทางราชการ

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการราชการ ผู้บริหารควรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครอบคลุมสมรรถภาพทุกด้าน เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติและวัฒนธรรมไทยในการปฏิบัติงาน โดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านศิลปวัฒนธรรมไทย หรือส่งเสริมการบูรณาการวัฒนธรรมไทยในการจัดการเรียนการสอน และการพิจารณาเพื่อเสนอให้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม

1.4 ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ ผู้บริหารควรมีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยหรือการออกจากราชการของบุคลากรทุกกรณี ต่อคณะกรรมการสถานศึกษา โดยรวบรวมข้อมูลการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการทุกกรณี พร้อมสรุปรายงานที่กระชับ ชัดเจน และเป็นกลาง และการดำเนินการทางวินัยมีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบโปร่งใสยุติธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

รายการอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ทิพวรรณ กันยาประสิทธิ์. (2566). *การบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นิรมล ดาบเงิน พระครูประโชติกิจจาภรณ์ และบุญเลิศ วีระพรกานต์. (2566). แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 9(1), 133 –153.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บวรพจน์ ชนะสมบัติ. (2567). *การศึกษาสำคัญอย่างไร? และแนวทางพัฒนาการศึกษา*. MOH Blog. สืบค้น 19 สิงหาคม 2567 จาก <https://moh.mn/การศึกษาสำคัญอย่างไร-และแนวทางพัฒนาการศึกษา/>
- ปาริฉัตร โชติจันทร์. (2560). *กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์. (2564). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษาวัยบัณฑิต*, 21(2), 51-57.
- วีระชัย ฐปเรือง และทัศนะ ศรีปัดดา. (2565). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(4), 311- 319.
- สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2560). อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศองค์การผ่านความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่. *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 10(2), 1611-1629. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/99608>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. (2566). *แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556.) *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบ นวัตกรรม*. สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- เอวิกา ปราปพาลทัฬห์ และสุรางคณา มัณยานนท์. (2565). การบริหารงานบุคคลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 2(1), 41 -54.
- Argyris, C., & Schön, D. A. (1978). *Organizational learning: A theory of action perspective*. Addison-Wesley.