

การบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

THE PERSONNEL ADMINISTRATION OF SCHOOL IN THE NONG HAN CAMPUS
GROUP UNDER THE OFFICE OF UDON THANI SECONDARY
EDUCATION SERVICE AREA UDONTHANI

พีรณัฐ กล้าหาญ*

Peeranut Klahan

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี วิทยาเขตอุดรธานี

Education Administration, Faculty of Graduate, Ratchathani University, Udon Thani Campus

Received: 11 October 2023

Revised: 21 November 2023

Accepted: 17 December 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำนวน 174 คน และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวางแผน

* Corresponding author: พีรณัฐ กล้าหาญ

E-mail: krupeeranut@gmail.com

อัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.53) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การรักษาวินัยและการออกจากราชการ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.46)

2) ผลการศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีการประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งการสรรหาบุคลากรเข้ารับราชการตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่ ก.ศ.ค. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ ผู้บริหารเป็นผู้นำในการปฏิบัติตามกฎระเบียบและจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารโรงเรียน, ผู้สอน

Abstract

This research The objective is to study the state of Personnel Administration. and guidelines for developing personnel Administration for schools in the Nong Han Campus Group under the office of Udon Thani Secondary Educational Service Area Office Udon Thani. The population of informants included 7 educational institution administrators, selected specifically according to qualification criteria, totaling 174 people, using stratified random sampling. The research instrument is a 5-level estimation questionnaire. Statistics used in data analysis are analyzed by finding frequency, percentage, mean, and standard deviation. The instrument used was a semi-structured interview.

The research revealed these results:

1. The results of the study of personnel administration in the schools in the Nong Han campus group. Under the Office of Udon Thani Secondary Education Service Area Overall, It was at a high level ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.50).

When considering each side, it was found that the aspect with the highest mean was manpower planning and tenure ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = 0.53) and the aspect with the lowest average was discipline and discharge from government service ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = 0.46).

2. The results of the study of guidelines for the development of personnel administration in schools in the Nong Han campus group. Under the Office of Udon Thani Secondary Education Service Area manpower planning and positioning There is an assessment of the needs of educational institutions. Recruitment and appointment The recruitment of personnel for government service in accordance with the criteria and methods of GTEPC in enhancing efficiency in the performance of official service. Formulate a systematic human resource development plan for educational institutes. and maintaining discipline and leaving government service Executives are leaders in conducting themselves according to rules and ethics as role models.

Keywords: Personnel Administration, School Administrators, Teachers.

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือและหัวใจสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มีคุณภาพสามารถพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและเจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับอารยประเทศ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม เจตคติ ค่านิยมและคุณธรรมของบุคคลตั้งแต่เริ่มต้นต่อเนื่องไปตลอดชีวิต การพัฒนาคุณภาพการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีคุณภาพมีกระบวนการบริหารงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับยุคสมัยที่มีเทคโนโลยีเป็นตัวขับเคลื่อน โดยการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีกลยุทธ์ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน โดยมีเป้าประสงค์เพื่อให้การศึกษาขั้นพื้นฐานมีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย ครู ผู้บริหารสถานศึกษา

และบุคลากรทางการศึกษามีทักษะที่เหมาะสมและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (จินดารัตน์ แยมวงษ์, 2560) คุณภาพของประชากรก็ยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้นด้วย หลายประเทศไม่ว่าจะเป็นประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าแล้ว หรือประเทศที่กำลังพัฒนา ต่างตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา ได้ทุ่มเทกำลังทั้งในแง่ความคิดและทรัพยากรของประเทศเพื่อการปฏิรูปหรือพัฒนาการศึกษา เพื่อสะสมพลังอำนาจให้ประเทศสามารถพึ่งตนเองให้อยู่รอดหรือแข่งขันกับผู้อื่นได้ การกำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง กระบวนการบริหารบุคลากร คือ การจัดการเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การในกิจกรรมทั้งปวงที่จะทำให้ปัจจัยด้านบุคคลอันเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจนส่งผลสำเร็จต่อการปฏิบัติงานให้ได้มากที่สุด (ปทุมพร กาญจนอรรถ, 2561)

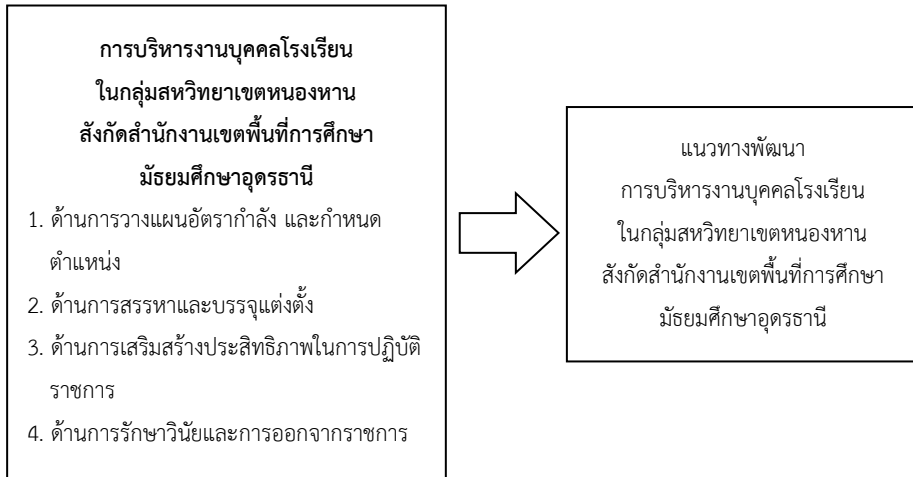
จากที่กล่าวมาในข้างต้น จึงสนใจศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียน และแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เพื่อทราบถึงสภาพปัญหา แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล และนำผลการศึกษาที่ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ปรับปรุงในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นไปตามจุดหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี รวมทั้งหมด 302 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 7 คน และครูผู้สอน 295 คน

2) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา

1.2 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี รวมทั้งหมด 174 คน

ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 7 คน และครูผู้สอน 167 คน ใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามโรงเรียน

2) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน โดยเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 แบบสอบถามการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) มีจำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย 1) ตำแหน่งปัจจุบัน 2) เพศ 3) ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งหรือทำหน้าที่ปัจจุบัน และ 4) คุณวุฒิทางการศึกษาสูงสุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นด้านการบริหารงานบุคคล โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของบุญชม ศรีสะอาด (2560) จำนวน 40 ข้อ จำแนกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง จำนวน 10 ข้อ
- 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จำนวน 10 ข้อ
- 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำนวน 10 ข้อ
- 4) การรักษาวินัยและการออกจากราชการ จำนวน 10 ข้อ

2.2 แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามแบบปลายเปิด นำมาสร้างแบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้างและดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.2566 ถึง เดือนกรกฎาคม พ.ศ.2566 และเก็บข้อมูลจากการการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้แบบสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสัมภาษณ์

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบบสอบถามการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มีผลการศึกษาและสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.1 ข้อมูลทั่วไป ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 รองลงมาเป็นครูผู้สอน จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 95.9 ส่วนระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง 11-15 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9 รองลงมา คือ ระยะเวลาต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 ระยะเวลา 21 ปีขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 และระยะเวลาที่ 16-20 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 และคุณวุฒิทางการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 รองลงมา คือ คุณวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี 67 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4

1.2 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.53) รองลงมา คือ การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.52) และการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.51) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การรักษาวินัยและการออกจากราชการ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.46)

1) การบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มี 7 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด และ 3 ข้อ อยู่ในระดับมากข้อที่มีค่าเฉลี่ย

สูงสุด คือ มีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ มีการนำเสนอแผนอัตรากำลังให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.49) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการประเมินผลแผนงานบริหารบุคคลอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.46)

2) การบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.51) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือครูอัตราจ้าง ดำเนินการอย่างโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ มีการกำหนดขั้นตอนในการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.58) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการดำเนินการตามขั้นตอนในการสรรหาครูอัตราจ้าง ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.40)

3) การบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 6 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ มีการฝึกอบรม พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระหว่างปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและมาตรฐานตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.51) และมีการปฐมนิเทศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนเข้าปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.52) และมีข้อที่อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการจัดทำ พัฒนาหลักสูตร คู่มือ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ในการฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครอบคลุมสมรรถภาพทุกด้าน เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และวัฒนธรรมไทยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.46) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการ

พิจารณาเพื่อเสนอให้มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.32)

4) การบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.46) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การติดตามประเมินผลการพัฒนาวินัยจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการอย่างเป็นระบบ โปร่งใสยุติธรรม ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัย ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.54) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย หรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานข้าราชการครู โดยใช้วิธีการต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.35)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มีผลการศึกษาและสรุปผลการวิจัยในด้านต่างๆ ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง

- 1) ผู้บริหารประชุมร่วมกับบุคลากรในการวิเคราะห์ภาระกิจของสถานศึกษา
- 2) มีการประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา
- 3) นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูขอตำแหน่งเพิ่มจากเดิมไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และกำหนดขอบข่ายภาระงานการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน

2.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

- 1) การสรรหาบุคลากรเข้ารับราชการตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- 2) การบรรจุ แต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการตรงตามสาขาวิชาที่สถานศึกษาต้องการ
- 3) รายงานการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 4) การจัดทำระเบียบประวัติบุคลากรได้ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน

2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

- 1) จัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากรอย่างพอเพียง

- 2) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ
- 3) สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน
- 4) ชี้แจงหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้บุคลากรที่คนรับทราบ
- 5) ประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2.4 ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ

- 1) สถานศึกษาจัดทำคู่มือชี้แจงมาตรการและบทลงโทษต่อการกระทำและแนวปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับวินัยให้แก่บุคลากร
- 2) ผู้บริหารเป็นผู้นำในการปฏิบัติตนตามกฎหมายระเบียบและจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี
- 3) สถานศึกษามีกระบวนการในการส่งเสริม จัดกิจกรรม เพื่อให้บุคลากรมีเจตคติที่ดีและประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยที่ถูกต้อง
- 4) ผู้บริหารกล่าวชมเชยและมอบเกียรติบัตรแก่บุคลากรที่ประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัดในวาระต่าง ๆ เพื่อเสริมแรงจูงใจแก่บุคลากร
- 5) สถานศึกษาส่งเสริมให้จัดอบรมข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมายการออกจากราชการ เพื่อสร้างความตระหนักในการประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้องเหมาะสม
- 6) สถานศึกษามีการกำหนดหลักเกณฑ์ มาตรการควบคุมและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นตามระเบียบราชการ และมีความยุติธรรม โปร่งใส

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่ได้ มีประเด็นที่น่าสนใจมาพิจารณาเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ดังนี้

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะสถานศึกษาที่ได้รับคัดเลือกเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล (World-class Standard School: W-SS) จะต้องผ่านเกณฑ์การประเมินการบริหารจัดการระบบคุณภาพ (Quality system management) ตามกำหนดของกระทรวงศึกษาธิการ (2553) โดยอิงแนว

ทางการดำเนินงานตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award-TQA) เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ พบว่า

1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง เนื่องจากผลการวิจัยในระยะที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เนื่องจากผลการวิจัยในระยะที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เนื่องจากผลการวิจัยในระยะที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4) ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ เนื่องจากผลการวิจัยในระยะที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารสถานศึกษา ครูและผู้ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการศึกษา ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ควรมีการประเมินผลแผนงานบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีที่หลากหลาย เช่น การนิเทศแบบสุ่มโดยไม่แจ้งบุคลากรล่วงหน้าให้ทราบ เพื่อประเมินการปฏิบัติงานตามสภาพจริง

และนำผลการประเมินมาทำการวิเคราะห์ ข้อดี ข้อเสีย เพื่อนำไปปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในปีถัดไป

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ควรมีขั้นตอนในการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยผู้บริหารควรศึกษาเอกสาร ขั้นตอน กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจพร้อมดำเนินการอย่างเป็นระบบและโปร่งใส

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ควรมีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ครอบคลุมสมรรถภาพทุกด้าน เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตณคติ และวัฒนธรรมไทยในการปฏิบัติงาน

4. ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ ผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ควรมีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยหรือการออกจากราชการ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โปร่งใสและยุติธรรม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- จินดารัตน์ แยมวงษ์. (2560). **กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปทุมพร กาญจนอรรถ. (2561). **แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.