

แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

Personnel Administration Guidelines of School Administrators under the
Chachoengsao Primary Educational Service area Office 1

ณัฐพร นักเสียง¹ สรรเสริญ หุ่นแสน² และกัญญกร เอี่ยมพญา³

Nattaporn Nugsiang, Sansern Hunsan and Kanporn Aiemphaya

Received: October 28, 2024

Revised: December 29, 2024

Accepted: January 14, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ศึกษาแนวการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำนวน 308 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน และการสุ่มแบบหลายขั้นตอน และให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ศึกษาพิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้างานบริหารงานบุคคล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและข้อคำถาม มีค่า IOC และความเชื่อมั่น .92 สำหรับการสนทนากลุ่ม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และ 2) แนวการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

¹⁻³ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์; Rajabhat Rajanagarindra University

Corresponding author, e-mail: nattaporn.butter@gmail.com, Tel. 087-0667928

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 1

Abstract

The purposes of this research article were 1) to study the level of personnel management of school administrators; and 2) to study the personnel management approaches of school administrators. This was the quantitative research. The sample consisted of 308 teachers under the Chachoengsao Primary Educational Service area Office 1. The sample size was determined from the table of Krejci and Morgan and the multi-stage random sampling. The key informants were 8 people who were selected by purposive sampling, namely educational administrators/schools, educational supervisors, school administrators, and personnel management supervisors. The instruments used for data collection were questionnaires and questions with an IOC value and a reliability of .92 for focus group discussions. The statistics used for data analysis were percentages, means, standard deviations, and content analysis. The research results found that 1) the level of personnel management of school administrators was at a high level. Considering each aspect, it was found that personnel development aspect had the highest average value, followed by recruitment and appointment, personnel development, and the aspect with the lowest average value was workforce planning and position determination; 2) the personnel management approaches of school administrators included workforce planning and position determination aspect, recruitment and appointment aspect, personnel development aspect, and personnel termination aspect.

Keywords: Personnel Management, School Administrators, Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

การศึกษาในยุควิถีชีวิตอนาคต (BANI WORLD) ในปัจจุบันเป็นโลกที่เปราะบางเกิดขึ้นตั้งแต่ พ.ศ. 2563 ทำให้เกิดภาวะที่เต็มไปด้วยความกังวล เข้าใจเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ได้ยากขึ้นและไม่สามารถคาดการณ์ได้ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อการศึกษาเป็นอย่างมาก แม้แต่การเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีทั้งหมดภายในองค์กร (Big Data) เพื่อนำมาช่วยในการจัดการศึกษา ทำให้ส่งผลต่อข้อมูลที่มีอยู่จำนวนมากไม่สามารถนำมาใช้งานได้ เพราะแต่ละหน่วยงานที่ดูแลนโยบายการศึกษาด้านนั้น ๆ ส่งผลให้ข้อมูลไม่สอดคล้องกันไม่สามารถนำข้อมูลไปใช้ต่อหรือใช้ได้น้อย กระทรวงศึกษาธิการจึงมีการกำหนดนโยบายหลักเพื่อสร้างหลักประกันการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม สนับสนุนโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิต จากสภาพปัญหาการจัดการศึกษาภายหลังจากวิกฤตโควิด 19 การศึกษาเกิดภาวะถดถอยในการเรียนรู้ของผู้เรียน จึงต้องมีการนำเทคโนโลยี หรือการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาช่วยให้ผู้สอนและผู้เรียนสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก กับความรู้ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำเป็นต้องติดตามข่าวสารเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อที่จะสามารถนำสิ่งเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์และสามารถนำมาต่อยอดเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น (อรรถพล สังขวาสี, 2565) สอดคล้องกับมณีนีรัตน์ ชัยยะ และเพ็ญศรี ฉรินัง (2566) กล่าวว่า เทคโนโลยีมีความสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นต้องมีการนำมาใช้เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเตรียมคน ให้พร้อมในความเจริญที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถให้ตระหนักกว่าวิธีการบริหารงานในองค์กร รวมทั้งการบริหารงานที่เกี่ยวกับบุคคลแบบเดิมไม่สามารถทำได้อีก สอดคล้องกับธัญพิมล วสยางกูร และจารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ (2565) กล่าวว่า การบริหารบุคคล มีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร เพราะมนุษย์เป็นผู้ให้บริการที่สำคัญ ซึ่งการบริหารบุคคลจะช่วยให้ได้คนดีมีความสามารถมาทำงานที่เหมาะสมกับงาน มีการรักษาคณไว้อยู่กับองค์กรโดยมีการพัฒนา การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการประเมินผลที่เหมาะสม ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้สามารถใช้ศักยภาพของบุคคลที่สอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่มุ่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่จะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) การบริหารงานบุคคลเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

หลักการที่สามารถนำไปปรับใช้เพื่ออยู่กับโลกยุควิถีชีวิตอนาคต ความเปลี่ยนแปลงที่ไร้ทิศทาง จะนำสู่การปรับตัวได้อย่างเหมาะสมเนื่องด้วยผู้บริหารสถานศึกษา มีการเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับสถานการณ์ท้าทายในวงการศึกษาที่กำลังดำเนินขึ้นอยู่ปัจจุบัน การดำเนินงานในยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและความไม่แน่นอนเพิ่มขึ้นตลอดเวลา ทำให้การวางแผนมีความเสี่ยงต่อความล้มเหลวอย่างต่อเนื่อง ความผันผวนของสิ่งแวดล้อมรอบด้านนำไปสู่ข้อผิดพลาดในการดำเนินงานบ่อยครั้ง ซึ่งส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่ไม่สอดคล้องและไม่สามารถคาดการณ์ได้อย่างแม่นยำ ปัจจัยเล็กน้อยสามารถนำไปสู่ปัญหาที่ขยายตัวเกินคาด การคาดเดาอนาคตอย่างแน่ชัดหรือการควบคุมให้ทุกสิ่งดำเนินไปตามแผนอาจเป็นสิ่งที่ทำได้ยากในสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีโครงสร้างการบริหารที่มั่นคง มีการกระจายอำนาจในโครงสร้างองค์กรของโรงเรียนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรมีความเข้าใจและความตระหนักในการรับมือกับสถานการณ์ที่ท้าทาย พร้อมทั้งส่งเสริมการดูแลสุขภาพจิตของครู นักเรียน และบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ นอกจากนี้ มีการประเมินบริบทอย่างต่อเนื่อง และปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อสามารถก้าวข้ามอุปสรรคและเดินหน้าต่อไปได้ (จิราเจต วิเศษดอนหาย, 2566)

ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการสำรวจข้อมูลเบื้องต้น (Pilot Study) โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิด สอบถามผู้บริหารและครู จำนวน 50 คน และผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำนวน 15 คน ผลการสำรวจข้อมูลเบื้องต้น พบปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ได้แก่ 1) ปัญหาการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งยังมีความไม่เหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา ได้แก่ การสรรหาบุคลากรเข้ามาบรรจุแต่งตั้ง ไม่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา ความล่าช้าในการบรรจุครูผู้ช่วย การพิจารณาการโยกย้ายตำแหน่งใช้เวลานาน ขาดการวางแผนด้านบุคลากรในอนาคต 2) ปัญหาการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งในสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารขาดความรู้ในการวางแผนการบริหารงานอัตรากำลังในอนาคต ข้าราชการครูไม่ครบตามกรอบอัตรากำลังของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ 3) ปัญหาขาดแคลนครูวิชาเอกไม่ครบแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ของสถานศึกษา ได้แก่ บุคลากรมีคุณสมบัติไม่ตรงกับสายงาน ไม่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญในการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตอนาคต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 นำข้อมูลที่ได้จากวิจัยไปใช้

พัฒนาและเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 137 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 1,546 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie, R.V. & Morgan, D.W., 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 308 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีค่า IOC และค่าความเชื่อมั่นที่ .92

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตอนาคต โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์การประเมินตามแนวคิดของชูศรี วงศ์รัตน์ (2564)

ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ศึกษาพิเศษ จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และหัวหน้างานบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จำนวน 2 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ การกำหนดคุณสมบัติของผู้ร่วมสนทนา จำนวน 8 คน ตามแนวคิดของเมอร์เรียมและทิสเดลล์ (Merriam & Tisdell, 2016, อ้างถึงใน พงศ์วัชร พงกันทา, 2564) โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล ศึกษาพิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้างานบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยที่ได้จากสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยใช้วิธีจำแนกประเภทข้อมูล (Typological Analysis) โดยใช้การวิเคราะห์คำหลัก (Domain Analysis) แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาพิจารณาประเด็นหลัก แล้วแบ่งเป็นประเด็นย่อยอีกครั้ง จากนั้นสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic Induction) เพื่อสรุปข้อมูลเพื่อนำมาเชื่อมโยงกับข้อมูลที่ได้จากการศึกษาทฤษฎีหรือทบทวนวรรณกรรม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถตอบคำถามงานวิจัย และวัตถุประสงค์ของงานวิจัยได้ การวิเคราะห์ข้อมูล ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการเชิงคุณภาพ โดยเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบรรยายและพรรณนา (Descriptive Research) เครื่องมือเก็บข้อมูลใช้แนวคำถาม ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลทั้งเอกสารและภาคสนามได้เพียงพอต่อการศึกษิตตามวัตถุประสงค์บ้างแล้ว ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลขั้นต้น โดยนำมาจัดหมวดหมู่ให้เป็นระเบียบตามเค้าโครงเรื่อง แล้วสรุปออกมาเพื่อเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายละเอียด ดังตาราง 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแนวทางการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1

แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 308		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.35	.32	มาก	4
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.39	.33	มาก	2

แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 308		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.40	.34	มาก	1
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	4.38	.31	มาก	3
รวม	4.38	.27	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับของแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายด้านพบว่า เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .34) มาก รองลงมา คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .33) ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .31) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = .32) ตามลำดับ

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 พบว่า

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารดำเนินงานตามหลักคุณธรรม ภายใต้แนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยให้ความสำคัญกับความโปร่งใสและความยุติธรรม รวมถึงปฏิบัติตามระเบียบที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนด โดยยึดมาตรฐานวิชาเอกให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งของบุคลากรในสถานศึกษา มีการคำนวณอัตรากำลังตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้บริหารมีการสำรวจและวิเคราะห์ปริมาณงานอย่างเป็นระบบให้เหมาะสมกับบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารมีการวางแผนงานในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ให้เหมาะสมกับงานตามความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคล

2.2 แนวทางด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า ผู้บริหารมีการดำเนินการวางแผนล่วงหน้าไว้ก่อน 1 ปีการศึกษา มีนโยบายและหลักเกณฑ์เตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตจากจำนวนนักเรียนและจำนวนของข้าราชการครู มีกระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การสอบแข่งขัน การคัดเลือก มีการกำหนดคุณสมบัติอย่างชัดเจน มีการกำหนดวุฒิการศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการของอัตรากำลังและมาตรฐานวิชาเอก มีการพิจารณาความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน มีความยุติธรรมถูกต้องและโปร่งใส มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดระยะเวลาการรับสมัครที่

ชัดเจน มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการรับสมัคร การตรวจสอบคุณสมบัติ และการประกาศผลผ่านระบบออนไลน์ มีการรับย้ายทั้งย้ายภายในและย้ายต่างเขตพื้นที่การศึกษา ตามที่ระเบียบกำหนดไว้

2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ผู้บริหารมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร และกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ มีการพัฒนาบุคลากรเริ่มตั้งแต่ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง มีการอบรมเสริมสร้างความสามารถและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเรื่องมาตรฐานการปฏิบัติงานมาตรฐานความรู้ มาตรฐานการปฏิบัติตน มาตรฐานวิชาชีพตามวิชาเอกและภาระงานอย่างชัดเจน มีการพัฒนาทักษะความสามารถและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการจัดอบรมออนไลน์ในช่องทางต่าง ๆ ตามความสนใจของบุคลากร มีการจัดอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาและการจัดทำเครือข่ายด้านวิชาการ มีการส่งเสริมพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพการมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ มีการนำเทคโนโลยี ระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัลผ่านระบบออนไลน์ มาใช้ในการพิจารณาวิทยฐานะ และการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน มีการส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล การกำกับติดตาม นิเทศบุคลากรเพื่อพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติหน้าที่

2.4 ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน พบว่า การให้บุคลากรพ้นจากงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางระเบียบและกฎหมาย มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายการย้าย การโอน การลาออก หรือเกษียณอายุราชการ มีการสนับสนุนสร้างความรู้ความเข้าใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามระเบียบวินัยและกฎหมายตามหนังสือทางราชการ และประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ของสำนักงานเขต ป้องกันไม่ให้เกิดการทำผิดวินัย มีการดำเนินการทางวินัยตามระเบียบและวินัยของข้าราชการครูในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ในราชการไม่เหมาะสม มีดำเนินการตามระเบียบและวินัยในกรณีกระทำผิดวินัยร้ายแรงทางราชการให้พ้นจากตำแหน่งข้าราชการครู มีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับผู้เกษียณอายุราชการ มีการจัดงานเพื่อการสร้างขวัญกำลังใจในการเกษียณอายุราชการและเป็นแรงบันดาลใจให้ข้าราชการรุ่นใหม่ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานที่มีคุณค่าและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการสำรวจและวิเคราะห์ปริมาณงานอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดนโยบาย มีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งของบุคลากร โดยคำนึงถึงคุณสมบัติของบุคคลตามความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานที่เหมาะสม มีการดำเนินการให้เป็นไปตามกรอบที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรกำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของพระครูวิจิตรศาสนการ (แนบเนียม) และประจิจิตร มหาหิง (2564) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย และการวางแผนบริหารงานบุคคลที่จะเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อ หน่วยงาน กระบวนการบริหารงานบุคคล จะประกอบด้วย การสรรหาบุคคล การใช้บุคคล ซึ่งแต่ละขั้นตอนผู้บริหารจะต้องดำเนินการโดยอาศัยความรู้ด้านระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและประสบการณ์ และสอดคล้องกับแนวคิดของนิรชา อภิชาติ, วรกฤต เกื่อนช้าง และธานี เกสทอง (2565) ที่กล่าวว่า วิธีการที่ผู้บริหารดำเนินการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมการกำหนดตำแหน่งในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับงาน และความรับผิดชอบที่มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนด ให้ปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งส่งเสริม เพื่อพัฒนาและธำรงรักษาให้ผู้ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพดีทั้งกายและจิตใจ พร้อมทั้งจะทำงาน ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของไตรรงค์ จันทะบาล (2563) พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาจักรพันธ์ ฐานสมปนโน (แก้วก่า), เกษม แสงนนท์ และสมศักดิ์ บุญปู (2565) พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัยแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มี 4 ด้าน ประกอบด้วย

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยระบบคุณธรรมตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองดี มีความโปร่งใสและยุติธรรม มีการดำเนินการตามระเบียบที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดมาตรฐานวิชาเอกให้สอดคล้องกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งของบุคลากรในสถานศึกษา มีการคำนวณอัตรากำลังตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้บริหารมีการสำรวจและวิเคราะห์ปริมาณงานอย่างเป็นระบบให้เหมาะสมกับบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารมีการวางแผนงานในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ให้เหมาะสมกับงานตามความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีการวางแผนอัตรากำลังของบุคลากร

มีการคำนวณอัตรากำลังตามระเบียบที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดไว้ มีการดำเนินการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตำแหน่ง สอดคล้องกับแนวคิดของพระปลัดชัยรัตน์ ปิยสีโล (เกตุสุวรรณ) (2565) ที่กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารทางด้านการวางแผน การคำนวณอัตรากำลังตามเกณฑ์ที่กำหนด การอำนวยการ และการควบคุมหน้าที่ต่าง ๆ ให้ได้มาใช้ประโยชน์และบำรุงรักษาไว้บุคคล การมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีการบริหารงานโดยมีการยืดหยุ่น มีความยุติธรรม และผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของฐานิตา พรหมมา, ดวงพร อุ่นจิตต์ และสมชาย บุญศิริเกสัช (2565) พบว่า มีการรวบรวมข้อมูล ครูและบุคลากรด้านความรู้ความสามารถและความถนัดในการะงานสอนและงานสนับสนุนการจัดการศึกษา การรวบรวมข้อมูลของครูและบุคลากรเป็นการดำเนินการพื้นฐานสำคัญของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ที่จะนำไปสู่การวิเคราะห์ การกำหนดกรอบอัตรากำลัง และการกำหนดภาระงานสอนและงานสนับสนุน ในการปฏิบัติภารกิจของโรงเรียน

2.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า ผู้บริหารมีการดำเนินการวางแผนล่วงหน้าไว้ก่อน 1 ปีการศึกษา มีนโยบายและหลักเกณฑ์เตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตจากจำนวนนักเรียนและจำนวนของข้าราชการครู มีกระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การสอบแข่งขัน การคัดเลือก มีการกำหนดคุณสมบัติอย่างชัดเจน มีการกำหนดวุฒิการศึกษาให้ เป็นไปตามความต้องการของอัตรากำลังและมาตรฐานวิชาเอก มีการพิจารณาความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน มีความยุติธรรมถูกต้องและโปร่งใส มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดระยะเวลาการรับสมัครที่ชัดเจน มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการรับสมัคร การตรวจสอบคุณสมบัติ และการประกาศผลผ่านระบบออนไลน์ มีการรับย้ายทั้งย้ายภายในและย้ายต่างเขตพื้นที่การศึกษา ตามที่ระเบียบกำหนดไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีกระบวนการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การสอบแข่งขัน การคัดเลือก มีการกำหนดคุณสมบัติอย่างชัดเจน มีการกำหนดวุฒิการศึกษาให้ เป็นไปตามความต้องการของอัตรากำลังและมาตรฐานวิชาเอก มีการพิจารณาความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน มีความยุติธรรมถูกต้องและโปร่งใส ตามที่ระเบียบกำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของจิตติมา ระสอน (2565) ที่กล่าวว่า การดำเนินการสรรหาบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้และความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อเข้ารับการบรรจุเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา จะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โดยมีการกำหนดคุณสมบัติอย่างชัดเจนและประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง การจัดตั้งคณะกรรมการสรรหาเพื่อคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม และการ

ทดลองปฏิบัติงาน ซึ่งทุกขั้นตอนจะต้องดำเนินการด้วยความโปร่งใส ถูกต้อง และเป็นธรรม ทั้งในด้านการแต่งตั้ง โยกย้าย และการโอน การสร้างแรงจูงใจโดยมอบโอกาสความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ช่วยให้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งจรี กำลัรัมย์, ไพโรภ รัตนชูวงศ์ และพูนชัย ยาวิราช (2567) พบว่า ผู้บริหารควรกำหนดคุณสมบัติที่ต้องการของบุคลากรอย่างชัดเจน โดยระบุถึงความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยม ผู้บริหารควรดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยจัดทำเกณฑ์การคัดเลือกผู้สมัคร และประกาศรับสมัครงานอย่างเปิดเผย ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ผู้บริหารมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร และกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ มีการพัฒนาบุคลากรเริ่มตั้งแต่ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง มีการอบรมเสริมสร้างความสามารถและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเรื่องมาตรฐานการปฏิบัติงานมาตรฐานความรู้ มาตรฐานการปฏิบัติตน มาตรฐานวิชาชีพตามวิชาเอก และภาระงานอย่างชัดเจน มีการพัฒนาทักษะความสามารถและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการจัดอบรมออนไลน์ในช่องทางต่างๆ ตามความสนใจของบุคลากร มีการจัดอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาและการจัดทำเครือข่ายด้านวิชาการ มีการส่งเสริมพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพการมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ มีการนำเทคโนโลยี ระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัลผ่านระบบออนไลน์ มาใช้ในการพิจารณาวิทยฐานะ และการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน มีการส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล การกำกับติดตาม นิเทศบุคลากรเพื่อพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีการอบรมพัฒนาทักษะเสริมสร้างความสามารถและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการจัดอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การจัดทำเครือข่ายด้านวิชาการ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำกับติดตาม และการนิเทศบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของพจนา มาโนช (2567) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่เป็นขั้นตอน มีโครงสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ มีการสนับสนุนในบุคลากรการแสดงออกทางความคิด สนับสนุนทางทรัพยากรและโอกาสในการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จัดให้มีการฝึกอบรมและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและซักถาม มีการสนับสนุน การกำกับดูแล และให้คำแนะนำที่ชัดเจน ช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชลธิชา ธรรมผล (2565) พบว่า ผู้บริหาร

สถานศึกษามีการฝึกอบรมพัฒนางานบุคคลในรูปแบบการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ผ่านออนไลน์ ในการฝึกอบรมพัฒนาและมีการจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเรียนรู้สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ มีการนำมาใช้ในการพัฒนาตนเองและองค์กร โดยตัวผู้บริหารเองต้องมีความเสียสละเพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาพัฒนาต่อยอดให้กับสถานศึกษารวมทั้งชุมชนบริเวณโรงเรียน

2.4 ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน พบว่า การให้บุคลากรพ้นจากงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางระเบียบและกฎหมาย มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายการย้าย การโอน การลาออก หรือเกษียณอายุราชการ มีการสนับสนุนสร้างความรู้ความเข้าใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามระเบียบวินัยและกฎหมายตามหนังสือทางราชการ และประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ของสำนักงานเขต ป้องกันไม่ให้เกิดการทำผิดวินัย มีการดำเนินการทางวินัยตามระเบียบและวินัยของข้าราชการครูในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ในราชการไม่เหมาะสม มีดำเนินการตามระเบียบและวินัยในกรณีกระทำผิดวินัยร้ายแรงทางราชการให้พ้นจากตำแหน่งข้าราชการครู มีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับผู้เกษียณอายุราชการ มีการจัดงานเพื่อการสร้างขวัญกำลังใจในการเกษียณอายุราชการและเป็นแรงบันดาลใจให้ข้าราชการรุ่นใหม่ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานที่มีคุณค่าและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายการย้าย การโอน การลาออก หรือเกษียณอายุราชการ มีการสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามระเบียบวินัยและกฎหมายมีดำเนินการตามระเบียบและวินัยในกรณีกระทำผิดวินัยร้ายแรงทางราชการให้พ้นจากตำแหน่งข้าราชการครู สอดคล้องกับแนวคิดของสรณ์ศิริ กิจติยะพงศ์ (2565) ที่กล่าวว่า กระบวนการขั้นสุดท้ายของการบริหารบุคลากร คือการให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่ง ซึ่งอาจเกิดจากหลายสาเหตุ เช่น การลาออก การโยกย้ายหรือโอนย้าย การเกษียณอายุ การพ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุผลปกติ เช่น การเกษียณอายุ มักไม่ก่อให้เกิดปัญหา อย่างไรก็ตาม การพ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุผลพิเศษ เช่น การขอโอนย้าย หรือการให้ออกเนื่องจากการกระทำผิดวินัย ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ เพื่อให้เกิดผลกระทบต่องานน้อยที่สุด และผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเอวิกา ปราปพาลทัตพ์ และสุรางคนา มัณยานนท์ (2565) พบว่า ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัย พร้อมทั้งให้ความรู้แก่ข้าราชการครูเกี่ยวกับ การรักษาวินัย การอุทธรณ์ร้องทุกข์ ข้อระเบียบกฎหมาย มีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง โดยปฏิบัติงานตามขั้นตอน มีการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ ควรดำเนินการในลักษณะที่เป็นระบบ โปร่งใส และยุติธรรม

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ดังภาพ



ภาพที่ 1 แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารควรมีการวางแผนงานที่มีความยืดหยุ่นเป็นระบบให้สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาบริหารจัดการ มีการนำระบบการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูมาใช้ในการบริหารงาน สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่กำหนด มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูด้านเทคโนโลยี พัฒนาตนเองให้ทันต่อยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลง การส่งเสริมให้ความสำคัญเรื่องขวัญกำลังใจ สภาพจิตใจในการปฏิบัติงาน สวัสดิการ และหนุนเสริมความก้าวหน้าทางด้านวิทยฐานะ

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งเป็นขั้นตอนสำคัญผู้บริหารควรมีการวางรากฐานให้สถานศึกษามีโครงสร้างที่เหมาะสม และบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามความสามารถและประสิทธิภาพสูงสุด การวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากร ทำการวิเคราะห์ความพร้อมและความสามารถของบุคลากร กำหนดบทบาทหน้าที่ เพื่อจัดวางตำแหน่งให้เหมาะสมกับระดับความรู้ ความสามารถ และความต้องการขององค์กร

2. การสรรหาบุคลากรตามลักษณะงานและสถานการณ์ ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์เน้นให้ผู้บริหารสรรหาบุคลากรที่มีความพร้อม มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงาน จัดสรรบุคลากรตามระดับความพร้อม โดยพิจารณาความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ขององค์กร ซึ่งรวมถึงความสามารถในการบริหารจัดการในภาวะการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

3. ด้านการพัฒนาบุคลากรภายใต้ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ผู้บริหารเน้นการพัฒนาที่สอดคล้องกับระดับความสามารถของบุคลากร ควรให้การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่ตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะของบุคลากร โดยหากบุคลากรมีความพร้อมน้อย อาจต้องจัดอบรมที่เน้นการสร้างพื้นฐาน แต่หากบุคลากรมีความพร้อมสูง ควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่เน้นการพัฒนาทักษะเฉพาะ รวมทั้งมีการฝึกอบรมทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถปรับตัวตามสถานการณ์ในปัจจุบัน

4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน การให้บุคลากรพ้นจากงานควรเป็นกระบวนการที่อิงตามปฏิบัติตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารควรภาวะผู้นำที่ต้องคำนึงถึงสถานการณ์ขององค์กร ให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายการย้าย โอน การลาออก หรือเกษียณอายุราชการ มีการสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามกฎหมายที่กำหนด มีการดำเนินการทางวินัยตามระเบียบและวินัยของข้าราชการครู

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. สถานศึกษาควรศึกษาทำความเข้าใจกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การประมวลผล อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และนำมาใช้ในการบริหารวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น
2. ผู้บริหารควรมีการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างมีคุณภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
3. สถานศึกษาควรนำปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตอนาคต ไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา และผู้บริหารควรศึกษาข้อมูลที่หลากหลายและเหมาะสม เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการพัฒนาสถานศึกษา รวมทั้งสร้างบรรยากาศในการทำงานในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการบริหารงานร่วมกัน และส่งเสริมการใช้แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตอนาคต เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *แผนการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการพุทธศักราช 2546 เพิ่มเติมพุทธศักราช 2562*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- จิราเจต วิเศษดอนหาย. (2566). ลาก่อน VUCA มาแล้ว BANI : ชวน ผอ. ปรับตัวและโรงเรียน ให้ทันการเปลี่ยนแปลง *EDUCA Thai*. เข้าถึงได้จาก <https://www.Educathai.com/knowledge/articles/652>
- ชลธิชา ธรรมผล. (2565). *นวัตกรรมการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2564). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ : อมรรการพิมพ์.
- ฐานิตา พรหมมา, ดวงพร อุ่นจิตต์ และสมชาย บุญศิริเณสซ์. (2565). การศึกษาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดเล็กแบบควบรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ มจร วิทยาเขตแพร่*, 8(2), 1-20.
- ฐิติมา ระสอน. (2565). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาประเทศไทย*, 4(3), 37-50.
- ไตรรงค์ จันทะบาล (2563). *สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ธัญพิมล วสยางกูร และจารุวรรณ พลอยดวงรัตน์. (2565). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคการเปลี่ยนแปลงพลิกผันด้วยการสร้างองค์กรแห่งความคล่องตัว. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 4(4), 15-27.
- นิรชา อภิชาติ, วรกฤต เกื่อนช้าง และธานี เกสทอง. (2565). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*, 10(3), 55-66.
- พงศ์วัชร ฟองกันทา. (2564). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : ดีเซมเบอร์รี่.

- พจนมา มาโนช (2567). การบริหารงานบุคคล 4 ประเภทในองค์กรตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท. *วารสารสถาบันพอดิ*, 1(8), 1-11.
- พระครูวิจิตรศาสนการ (แนบเนียม) และประจิตร มหาหิง. (2564). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามหลักพุทธบริหาร. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 3(3), 811-824.
- พระปลัดชัยรัตน์ ปิยสีโล (เกตุสุวรรณ). (2565). สัมปฤติธรรม 7 : การบริหารงานบุคคล. *วารสาร มจร บาลีศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์*, 6(1), 1-14.
- พระมหาจักรพันธ์ฐานสมปนโน (แก้วกำ), เกษม แสงนันท และสมศักดิ์ บุญปู. (2565). แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษาตามหลักพุทธธรรม ในเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 9(2), 22-33.
- มณีนรัตน์ ชัยยะ และเพ็ญศรี ฉิรินัง. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล (Digital HR). *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ*, 11(1), 104-115.
- รุ่งจรี กำลังรัมย์, ไพโรภ รัตนชูวงศ์ และพูนชัย ยาวีราช. (2567). แนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาของโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าดอนศูนย์ที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริการการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 6(1), 249-263.
- สรณสิริ กิจดิยะพงศ์. (2565). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*, 10(1), 149-156.
- อรรถพล สังขวาสี. (2565). ปลัด ศธ.ชี้เข้ายุค BANI WORLD รวมความปั่นป่วนไว้ทั้งหมดกระทบการศึกษาโดยตรง มอบนโยบายรับมือ อุดเรียนรู้ถดถอย. เข้าถึงได้จาก <https://www.thaipost.net/education-news/255668/>
- เอวิกา ปราบพาลทัฬห์ และสุรางคณา มัณยานนท์ (2565). การบริหารงานบุคคลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 2(1), 41-54.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30 (3), 607-610.