JAE: Journal of Applied Education, 2025. 3(6): 75-84.

PANYAPAT
ปัญญาพัฒน์

JAE
Journal of Applied Education
https://so16.tci-thaijo.org/index.php/JAE/index

Research Article

Personnel Administration of School Administrators in the Thirdthai Network Under Roi Et Primary Educational Service Area Office 1

Jutamat Naewkheelek[1*] and Jiraporn Phansawang[2]

[1] *Master of Education, Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University, Thailand*

[2] *Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University, Thailand*

* *Corresponding author. E-mail: lemonnjk@gmail.com*

ABSTRACT

This research article aims to (1) examine the current state, desired state, and necessary requirements for personnel management by school administrators, and (2) explore recommendations for personnel management by administrators in the Thirdthai Network. The sample consisted of 71 participants, including school administrators and teachers. The research instruments included a questionnaire with a five-point Likert scale, demonstrating content validity ranging from 0.67 to 1.00, with reliability coefficients of 0.94 for the current state and 0.98 for the desired state, as well as an interview guide. Statistical analyses involved frequency, percentage, mean, standard deviation, assessment of necessary requirements using the Modified PNI, and descriptive analysis. The findings revealed that (1) the overall current state of personnel management by school administrators was at a moderate level, while the desired state was at a high level. The priority needs were ranked as follows: recruitment and appointment (PNI=0.36), development of teachers and educational personnel (PNI=0.27), workforce planning and position allocation (PNI=0.25), enhancing operational efficiency (PNI=0.23), and maintaining discipline and retirement (PNI=0.23); and (2) recommendations for personnel management included aligning workforce planning with workload, recruiting and appointing personnel based on clear qualifications, systematically developing personnel with administrators as role models, maintaining discipline and transparent evaluation, recognizing teachers' achievements, providing opportunities for field visits, and creating innovative teaching methods to maximize efficiency in educational institutions.

Keywords: Administration, Personnel, School Administrators

Received: 31 October 2025;
Revised: 17 December 2025;
Accepted: 29 December 2025

© 2025 JAE: Journal of Applied Education
ISSN: 2985-2307 (Online)

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

จุฑามาศ แนวขี้เหล็ก[1*] และ จิราภรณ์ ผันสว่าง[2]

[1] *ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ประเทศไทย*

[2] *คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ประเทศไทย*

[*] *Corresponding author. E-mail: lemonnjk@gmail.com*

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา (2) ข้อเสนอแนะของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทย การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ทั้งหมดจำนวน 71 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามโดยมีมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.94 และสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.98 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประเมินความต้องการจำเป็นด้วยค่า PNI $_{Modified}$ และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความต้องการจำเป็นเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (PNI=0.36) ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (PNI=0.27) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (PNI=0.25) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (PNI=0.23) ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ (PNI=0.23) 2) ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน การสรรหาและบรรจุบุคลากรตามคุณสมบัติที่ชัดเจน การพัฒนาบุคลากรอย่างมีระบบ โดยให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่าง การรักษาวินัยและประเมินผลอย่างโปร่งใส รวมถึงการพัฒนาข้าราชการครูผ่านการเชิดชูเกียรติ การเปิดโอกาสศึกษาดูงาน และการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน เพื่อเสริมประสิทธิภาพสูงสุดต่อสถานศึกษา

คำสำคัญ: การบริหาร, งานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา

© 2025 JAE: Journal of Applied Education

บทนำ

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอิงตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งกำหนดแนวทางการกระจายอำนาจด้านการบริหารบุคคลไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ส่งผลให้ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชนมีส่วนร่วมมากขึ้น กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลเพื่อสนับสนุนสถานศึกษาในการดำเนินงานอย่างอิสระและโปร่งใส ภายใต้หลักธรรมาภิบาล โดยมุ่งหวังให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถ ขวัญกำลังใจ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่ในการบริหารงานบุคคล เช่น การวางแผนกำลังคน การกำหนดตำแหน่งงาน การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร รวมถึงการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม การบริหารงานบุคคลมีความซับซ้อน เนื่องจากบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีความรู้ ความสามารถ และอารมณ์แตกต่างกัน ส่งผลให้ผู้บริหารต้องเผชิญกับความท้าทายหลายประการ เช่น การวางแผนบริหารบุคคล การสรรหาและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการกำกับควบคุมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด (กระทรวงศึกษาธิการ,

2546) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยต้องดำเนินงานตามนโยบายและสนับสนุนการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จากการศึกษาของ ศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563) พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ขณะที่ด้านการออกจากราชการมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ส่วนสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเช่นกัน ขณะที่ในต่างประเทศ Armstrong (2006) ได้อ้างอิงถึงกลยุทธ์ HRM การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาและฝึกอบรม การบริหารผลการปฏิบัติงาน และบทบาทของผู้จัดการ HRM ในองค์กร โดยมีกรณีศึกษาและแนวปฏิบัติจากองค์กรชั้นนำระดับนานาชาติ

จากการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่ายเทอดไทย อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยคณะกรรมการจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า โรงเรียนบางแห่งขาดการประสานความร่วมมือ และไม่ได้ให้ความสำคัญกับการทำหน้าที่ของการบริหารงานบุคคลเท่าที่ควร นอกจากนั้นยังพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษา ยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทของการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีขอบข่ายที่กว้างทำให้อาจไม่ทราบถึงวิธีการบริหาร และการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย อีกทั้งความพร้อมของสถานศึกษาแต่ละแห่งก็อาจมีไม่มากนักจึงทำให้เกิดปัญหาที่แตกต่างกันออกไป ส่งผลให้การมอบหมายหน้าที่ การขอคำปรึกษาหารือ การสนับสนุน หรือการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนางานบุคคลไม่บรรลุผลเท่าที่ควร (โรงเรียนบ้านเทอดไทย, 2566)

จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ไขปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวมต่อไป รวมทั้งศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นใดบ้าง เพื่อที่จะทำให้ปัญหาและอุปสรรคนั้นให้น้อยลงหรือหมดไป ก่อให้เกิดความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีงามในกลุ่มงานบุคคลในสถานศึกษาและโรงเรียนมีการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น การบริหารบุคลากรครูของผู้บริหารในสถานศึกษา ในเครือข่ายเทอดไทย
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรครูของผู้บริหารในสถานศึกษา ในเครือข่ายเทอดไทย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาเครือข่ายเทอดไทย ปีการศึกษา 2567 จำนวน 71 คน 7 โรงเรียน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รวม 6 คน และ กลุ่มครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเทอดไทย จำนวน 65 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 71 คนโดยผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมดจำนวน 71 คน (แบบเจาะจง)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบบสอบถามดังกล่าวแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบกรอกข้อมูลด้วยตนเอง ระบุชื่อสถานศึกษา และแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย ตำแหน่งระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย เป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เพื่อสอบถามข้อเสนอแนะบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งแนวคิด ทฤษฎี หลักการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นแนวทางการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย

2) กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย ภายใต้การควบคุมและข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

3) สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดโดยให้ครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมดของการวิจัยแล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ และให้คำแนะนำเกี่ยวกับหลักในการสร้างแบบสอบถามที่ดี โดยข้อคำถามต้องเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะที่ตั้งไว้ ข้อความหรือภาษาที่ใช้ต้องชัดเจน เข้าใจง่าย ไม่กำกวมและไม่ความซับซ้อน

4) ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด และนิยามศัพท์เฉพาะ เสนอผู้เชี่ยวชาญประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน

5) นำผลการประเมินแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามแต่ละข้อ โดยใช้สูตร IOC (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) จากนั้นคัดเลือกข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์การพิจารณาที่เหมาะสม โดยมีค่าIOC ตั้งแต่ 0.67 - 1.00

6) นำแบบสอบถามที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหามาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจากนั้นจึงนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

7) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและกลุ่มครูผู้สอน โรงเรียนในเครือข่ายทุ่งเขาหลวง อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบความเข้าใจภาษาคำชี้แจงต่าง ๆ ของแบบสอบถามและวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันมีค่าเท่ากับ 0.94 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์มีค่าเท่ากับ 0.98 โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha- Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (บุญชุม ศรีสะอาด, 2560)

8) นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นแล้ว มาจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้สอบถามกับกลุ่มเป้าหมายการวิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำเรียนประธานผู้อำนวยการเครือข่ายเทอดไทย ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

3.2. ผู้วิจัยติดต่อกลุ่มเป้าหมายการวิจัย เพื่อนัดแนะ ชี้แจง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3. ผู้วิจัยดำเนินการ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3.4. ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้ดำเนินการถามขั้นตอนการใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้อง จากนั้นนำมาให้คะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนดค่าคะแนน

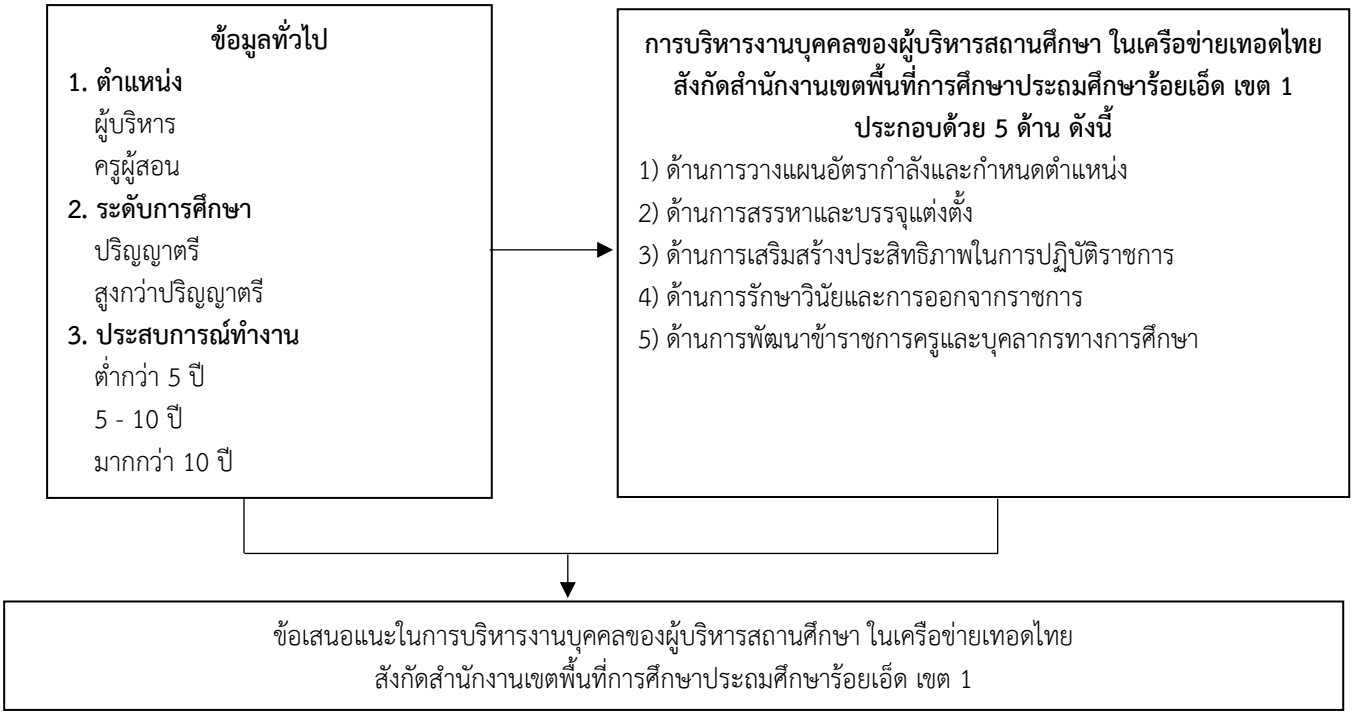
4.2 นำผลการวิเคราะห์ ของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (μ) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย

4.3 วิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยใช้ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น หรือ Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) ซึ่งเป็นวิธีการที่หาค่าผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (I) กับค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน (D)แล้วหารด้วยค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน (D) ทั้งนี้เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในช่วงพิสัยที่ไม่มากเกินไป (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงค่าที่ระบุระดับความต้องการจำเป็นด้วยค่า $PNI_{modified}$ เป็นรายข้อ โดยข้อที่มีค่า $PNI_{modified}$ มาก แสดงว่า มีความต้องการจำเป็นในระดับมากกว่าข้อที่มีค่า $PNI_{modified}$ น้อย ความต้องการจำเป็นที่มีค่า $PNI_{modified}$ มาก จึงควรให้ความสำคัญ และนำมาปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนาเป็นลำดับแรก

4.4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอในเชิงพรรณนาความด้วยการแจกแจงความถี่

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัยเพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดของนักการศึกษา และนักวิชาการศึกษา รวมทั้งแนวทางการดำเนินงานในหน่วยงานประกอบด้วย กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563) อัครพล นกทอง (2564) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. สภาพการดำเนินงานในปัจจุบันที่เกิดขึ้นจริงในองค์กรหรือสถานศึกษา มาตรฐานของการดำเนินงานที่องค์กรหรือสถานศึกษาต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต และความต้องการจำเป็น การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทย

สภาพปัจจุบันของ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทย ผลการประเมินโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (μ=3.44σ= 0.84) ผลการวิเคราะห์ในแต่ละด้านเมื่อจัดเรียงตามค่าเฉลี่ย พบว่ามีลำดับจากค่าสูงสุดไปยังค่าต่ำสุด ได้แก่ ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ(μ=3.51,σ= 0.82) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ(μ=3.49σ= 0.89), ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง(μ =3.45,σ= 077), ด้านการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา(μ =3.37,σ= 0.94) และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (μ=3.36,σ= 0.97) ตามลำดับ สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย พบว่าผลการประเมินโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ =4.35, σ= 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสามารถจัดเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ได้แก่ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง(μ =4.57,σ= 0.54) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง(μ =4.31,σ= 0.67), ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ(μ =4.30,σ= 0.69), ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (μ =4.29,σ= 0.68) และด้านการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา(μ =4.28,σ= 0.62) ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรก ($PNI_{modified}$=0.36) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา($PNI_{modified}$=0.27) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง($PNI_{modified}$=0.25) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($PNI_{modified}$=0.23) ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ ($PNI_{modified}$=0.22) ตามลำดับ

ผู้วิจัยได้นำผล $PNI_{modified}$ มาเรียงลำดับความสำคัญและความต้องการจำเป็นดังนี้ 1) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 2) ด้านการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา 3) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 4) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 5) ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ ดังตารางนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทย

(N=71)

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย	สภาพปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึงประสงค์ (I)	$PNI_{modified}$	ลำดับ
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.45	4.31	0.25	3
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.36	4.57	0.36	1
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.49	4.29	0.23	4
4. ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ	3.51	4.30	0.23	4
5. ด้านการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	3.37	4.28	0.27	2
รวมเฉลี่ย	**3.44**	**4.35**	-	-

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทย

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง ควรพัฒนาการดำเนินการวางแผนกำหนดตำแหน่งบุคลากรตามความต้องการของสถานศึกษา วางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานที่เน้นความยืดหยุ่นกับการใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทให้เหมาะสมกับภารกิจสอดรับกับแนวทางการบริหารในสถานศึกษา ให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และให้เป็นไปตามข้อกำหนดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

2.2 ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง มีการกำหนดคุณลักษณะ คุณสมบัติของบุคลากรให้ตรงในการสรรหาไว้อย่างชัดเจน จัดให้มีการสรรหาบุคลากรด้วยวิธีการกลั่นกรองและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติ คุณวุฒิทางการศึกษา มีความรู้ทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน

2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ควรส่งเสริมสนับสนุนงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวมโดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน ผู้ใต้บังคับบัญชากำหนดขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรอย่างเคร่งคัดตามระเบียบ ยึดถือประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นสำคัญ ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานในการพัฒนาบุคลากรเพื่อประโยชน์และผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงของการพัฒนาบุคลากร

2.4 ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรปฏิบัติตามเกณฑ์ประเมินผลของผู้บริหารเสมอกับผู้อื่น รักษาระเบียบเป็นแบบเดียวกันในส่วนรวม

2.5 ด้านการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารควรยกย่อง เชิดชูเกียรติ และประกาศเกียรติคุณ ของข้าราชการครูและบุคลากร ที่ทำประโยชน์ให้กับสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ ผู้บริหารควรจัดให้มีการไปศึกษาดูงาน หรือแลกเปลี่ยนบุคลากรภายในกลุ่มโรงเรียน สถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาการเรียนการสอนโดยการสร้างเครื่องมือ นวัตกรรม สื่อ และการใช้เทคโนโลยีประกอบการเรียนการสอน ดูแลผลประโยชน์ให้เหมาะสม ยุติธรรม และคุ้มค่าสนับสนุน ส่งเสริม ให้กำลังใจ

อภิปรายผล

ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทย พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทย โดยรวมอยู่ในระดับ “ปานกลาง” โดย ด้านที่ต่ำที่สุด คือ “ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง” เมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ สภาพที่พึงประสงค์ของ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทย โดยรวมอยู่ในระดับ “มาก” ด้านที่ต้องการมากที่สุด “ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง” ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทย พบว่า “ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง” มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นลำดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานบุคคลเป็นการวางนโยบายการกำหนดแผนงาน การเลือกสรร การฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทน การจัดอัตรากำลัง การเสริมสร้างแรงจูงใจ การเสริมสร้างมนุษย์ สัมพันธ์ และบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563) พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการออกจากราชการ สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ด้านการออกจากราชการ เป็นอันดับแรก และด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เป็นอันอันดับสุดท้าย

ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทย พบว่า “ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง” มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นลำดับแรก โดยผู้วิจัยอภิปรายได้ว่า ผู้บริหารมีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยให้ทุกภาคส่วนที่มีความเกี่ยวข้อง มีโอกาสพิจารณาบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบมากที่สุดยึดถือหลักแห่งความดีงามมีเกณฑ์ในการสรรหาให้ได้ผู้ประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบเดียวกันปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ อัครพล นกทอง (2564) กล่าวว่า การกำหนดคุณลักษณะและคุณสมบัติของบุคลากรในการสรรหาไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับสถานศึกษา จัดให้มีการสรรหาบุคลากรด้วยวิธีการกลั่นกรองและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติ คุณวุฒิทางการศึกษา มีความรู้ทักษะความชำนาญ ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน ควรส่งเสริมสนับสนุนงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวมโดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกันพัฒนาระบบการสอนงานของบุคลากรระดับหัวหน้างานเพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

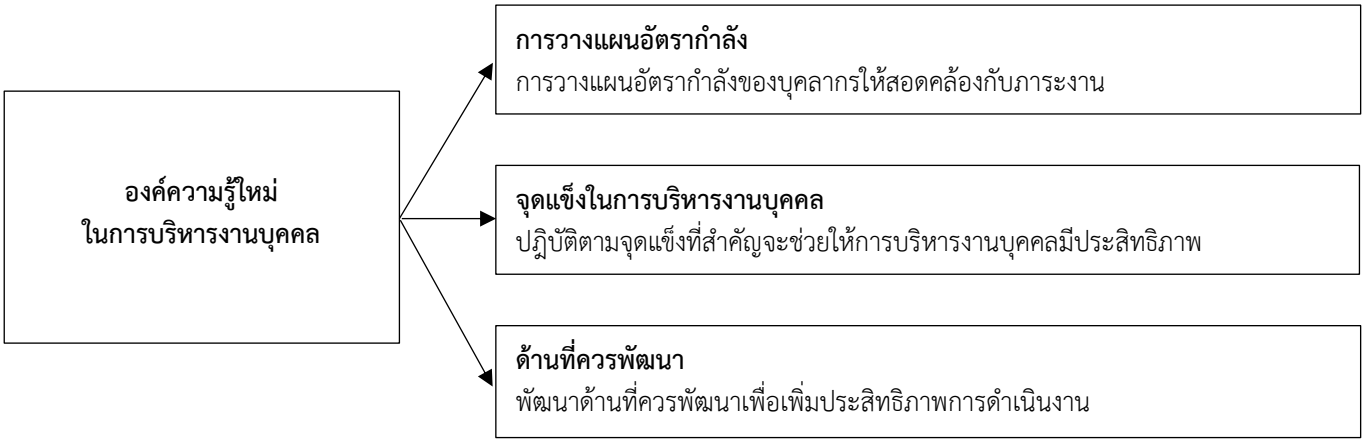
องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทย สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทยในปัจจุบันอยู่ในระดับที่ พึงพอใจปานกลาง อย่างไรก็ตามยังมีข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพให้สูงขึ้น ผู้บริหารควรวางแผนอัตรากำลังของบุคลากรให้สอดคล้องกับภาระงานและมีความยืดหยุ่นเพียงพอ เพื่อให้สามารถรองรับความต้องการของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

2. จุดแข็งที่สำคัญ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน จุดแข็งทั้ง 5 ด้านนี้ช่วยให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีความเป็นระบบ มีคุณภาพ และสามารถสนับสนุนการพัฒนาการเรียนการสอนและคุณภาพของนักเรียนได้อย่างเต็มที่

3. ด้านที่ควรพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ได้แก่ เรียงลำดับความสำคัญดังนี้ (1) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (2) ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (3) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (4) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (5) ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

สรุปผลการวิจัย

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทย โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ตามลำดับ สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ย มากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามลำดับ ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการตามลำดับ

ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเครือข่ายเทอดไทย พบว่า ควรมีการการวางแผนอัตรากำลังให้มีความสอดคล้องกับภาระงานและมีความยืดหยุ่น การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรตามคุณสมบัติมีความสามารถที่ชัดเจน การพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีมาตรฐาน และผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี การรักษาวินัยและประเมินผลอย่างเสมอภาค โปร่งใส และการพัฒนาข้าราชการครูโดยการเชิดชูเกียรติ เปิดโอกาสศึกษาดูงาน สร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน และสนับสนุนด้วยความยุติธรรม เพื่อเสริมประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากผลการวิจัยสภาพปัจจุบัน พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทย โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรมีกระบวนการของการตัดสินใจ การวินิจฉัยอย่างเป็นระบบและมีหลักเกณฑ์ โดยอาศัยความยุติธรรม

1.2 จากผลการวิจัยสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทย โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ดังนั้น สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับระบบการสรรหาและคัดเลือกที่เป็นธรรม

2. ข้อเสนอแนะนำในการไปใช้

2.1 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีสภาพปัจจุบันต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยให้ทุกภาคส่วนที่มีความเกี่ยวข้อง มีโอกาสพิจารณาการสรรหาบุคลากรร่วมกันให้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบมากที่สุด

2.2 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุดอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการแสดงออกถึงความเมตตา เอื้ออาทร หวังดี มีจิตปรารถนาดี

3. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารงานต่อไปเกี่ยวกับงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย

3.2 ควรศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2550). *แนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

โรงเรียนบ้านเทอดไทย. (2566). *แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอทุ่งเขาหลวง ประจำปีการศึกษา 2566*. ร้อยเอ็ด: โรงเรียนชุมชนบ้านเทอดไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.

ศศิวิมล คนเสงี่ยม. (2563). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก*. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อัครพล นกทอง. (2564). แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในอำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, 9*(1), 1-12.

Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. (10th Edition). London: Kogan Page Publishing.