

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร
**Guidelines for Development of Personnel Administration of School
Executives under the Secondary Educational Service Area
Office, Area1, Group 6, BMA**

ศรัญญา แสงสว่าง และ ไตรรัตน์ สิทธิทูล

วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

Sarunya Sangsawang and Trirath Sithitool

Siam Technology College, Thailand

Corresponding Author, E-mail : sarunsangwang@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร 2) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูและ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร จำนวน 265 คน เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.93 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอยู่ในระดับการดำเนินงาน สูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.26) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X}$ = 4.22) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการออกจากราชการมีระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.72)

2. แนวทางการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารมีแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามลำดับ 1). การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง, การกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากเดิมไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2). การสร้างวินัยและการรักษาวินัย การสังเกต ดูแล เอาใจใส่, ป้องกันตรวจสอบมิให้

* วันที่รับบทความ: 10 สิงหาคม 2564; วันที่แก้ไขบทความ 15 สิงหาคม 2564; วันที่ตอบรับบทความ: 16 สิงหาคม 2564

Received: August 10, 2021; Revised: August 15, 2021; Accepted: August 16, 2021

บุคลากรกระทำผิดวินัย 3). การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารจัด ตารางสอนให้ครูมีชั่วโมงสอนเฉลี่ย รายวิชาอย่างเหมาะสม 4). การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน ผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ในการทำงานของบุคลากรอย่างพอเพียง และ 5). การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนกรณีกระทำผิดวินัย ร้ายแรง

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา; การบริหารงานบุคคล; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstracts

This Research aims to: 1) study the personnel administration of school executives under the Secondary Educational Service Area Office, Area 1, Group 6, BMA; 2) study the guidelines for development of personnel administration of school executives under the Secondary Educational Service Area Office, Area 1, Group 6, BMA.

This Research is a quantitative and qualitative research. Sample groups in this Research included teachers and school executives under the Secondary Educational Service Area Office, Area 1, Group 6, BMA, totally 265 people, by means of simple random sampling for proper proportions in each school. Tools for data collection were questionnaires with the reliability value of 0.93 and the structured interview form. Statistics used in data analysis included frequencies, percentages, arithmetic mean and standard deviation. Data obtained from interviews was presented in lecture-based schedules.

According to the research results, it was found that 1) the overview of personnel administration of school executives under the Secondary Educational Service Area Office, Area 1, Group 6, BMA, was at the high operational level ($\bar{X} = 4.11$). When having considered each aspect thereof, it was found that the aspect of recruitment, job placement and appointment was at the highest operational level ($\bar{X} = 4.26$), followed by the aspect of manpower planning and determination of positions ($\bar{X} = 4.22$); meanwhile, the aspect with lowest average was the aspect of discharge from the governmental service, i.e., at the high operational level ($\bar{X} = 3.72$) 2) school executives had their respective guidelines for development of personnel administration of school executives under the Secondary Educational Service Area Office, Area 1, Group 6, BMA, i.e., manpower planning and determination of positions, determination of additional positions to the Educational Service Area Office, establishment of disciplines and disciplinary compliance, observation, supervision, audit and prevention from breach of disciplines, personnel recruitment, job placement and appointment, provision of teaching schedules for proper and average teaching hours of teachers, enhancement of work efficiency, provision of sufficient work-related facilities of personnel and issuing of orders of temporary discharge from the governmental service in case of gross breaches of disciplines. Therefore, the Researcher considered that school executives should use these research results as guidelines for development of personnel administration in schools to be at a proper level, thus, for effective personnel resource development and attainment of the prescribed objectives and for benefits to effective provision of education.

Keywords: Guidelines for Development; Personnel Administration; School Executive

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจากเป็นสิ่งมีชีวิตซึ่งมีชีวิตใจ มีอารมณ์ มีสติปัญญาและมีความรู้สึก สามารถสร้างคุณค่าและสร้างมูลค่าเพิ่มได้ โดยสามารถเรียนรู้ เพิ่มพูนทักษะทางด้านความคิดและการกระทำ ในปัจจุบันโลกเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว อีกทั้งสภาพสังคมที่มีการพัฒนาของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบให้บุคคลต้องปรับตัวให้มีคุณภาพ มีความรู้และความสามารถให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการปรับตัวดังกล่าวนอกจากเป็นการพัฒนาตนเองแล้ว ยังส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ ทำให้ประเทศเจริญก้าวหน้าในทุกด้าน ดังนั้นการบริหารงานบุคคลในทุกภาคส่วนและทุกองค์กรจึงมีความจำเป็นต้องเป็นตัวช่วยในการประสานงานต่างๆ ให้บุคคลได้มีการปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ เสกสรรค์ สนวา (2560 : 31) กล่าวว่า ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันกันสูง บุคลากรขององค์กรต้องมีการตื่นตัวและพร้อมปรับตัวในด้านพฤติกรรมการทำงาน ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และการเรียนรู้งานองค์กร เพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เมื่อบุคลากรขององค์กรใดมีบุคลากรเช่นนี้ ย่อมทำให้เห็นผลเชิงประจักษ์ว่า องค์กรนั้นเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ

องค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานคือ งานและคน งานเป็นภารกิจที่จะต้องดำเนินการให้สำเร็จ แต่ในการที่จะดำเนินให้ภารกิจสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเพียงพอที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ งานที่จะดำเนินการจำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและการจัดระบบงาน การวางแผน การควบคุมกำกับติดตามและประเมินผลซึ่งรวมเรียกว่าการบริหาร สำหรับคนจำเป็นต้องดำเนินการสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมมาทำงาน เพื่อให้ภารกิจของหน่วยงานหรือองค์กรประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ส่วนประกอบนี้เรียกว่า การบริหารงานบุคคลซึ่ง ธงชัย สันติวงษ์ (2550 : 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคนและผู้ชำนาญการด้านบุคคลโดยเฉพาะที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

การดำเนินงานการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร ในปีงบประมาณ 2562 พบว่า สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร มีปัญหาด้านการขาดแคลนบุคคลทั้งในด้านปริมาณและด้านคุณภาพ รวมทั้งปัญหาด้านการวางแผนและกระบวนการพัฒนาบุคคลซึ่งเป็นปัญหาต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา นอกจากนี้สถานศึกษายังมีปัญหานักเรียนมีอัตราการเรียนไม่จบตามช่วงชั้น บุคลากรทางการศึกษามีการกระทำผิดวินัย จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความสามารถในการเสริมแรงจูงใจให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา มีความอบอุ่น มีขวัญกำลังใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างมีความสุข (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ,2563 : ออนไลน์)

จากสภาพดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และความสามารถในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร
2. เสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) และเชิงคุณภาพ (qualitative research) รายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 848 คน

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คีอครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 265 คน โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and morgan)

ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร จำนวน 5 คน ซึ่งคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งข้อมูลแบบสอบถาม ออกเป็น 2 ตอน เพื่อให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการในการประมวลผลการวิจัย คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษามีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร จำนวน 35 ข้อ 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและ กำหนดตำแหน่ง 2. ด้านวินัยและการรักษาวินัย 3. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 4. ด้านเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 5. ด้านการออกจากราชการเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวคิดของ Likert scale 5 ระดับ (Likert)

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ในการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา โดยการ สุ่มผู้บริหารแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน จากโรงเรียน 5 โรงเรียน แบบสัมภาษณ์เป็น คำถามที่ได้จากวิเคราะห์ข้อมูลของการตอบแบบสอบถามของครูจากการวิจัยเชิงปริมาณ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการ วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้าน เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการออกจากราชการ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัย เทคโนโลยีสยามถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร

2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งหนังสือและแบบสอบถามให้กับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานครด้วยตนเอง และให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ตอบผ่าน Google Form ทั้งหมดจำนวน 265 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) 1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) อธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการนำเสนอเป็นตาราง ประกอบการบรรยาย 2. สถิติวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อธิบาย ข้อมูล แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร เป็นรายข้อและรายด้านนำเสนอเป็นรูปแบบตารางประกอบการ บรรยาย

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แนวทางการวิเคราะห์แบบเนื้อหา Content analysis และตรวจสอบ ข้อมูลโดยใช้เทคนิคสามเส้า (Triangulation Technique)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 6 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการออกจากราชการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 2563 : 3) กรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา แสดงได้ ดังภาพที่ 1.1

ตัวแปรที่ศึกษา

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานครประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. ด้านวินัยและการรักษาวินัย
3. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
5. ด้านการออกจากราชการ



แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานครประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. ด้านวินัยและการรักษาวินัย
3. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
5. ด้านการออกจากราชการ

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคล	ระดับการดำเนินงาน			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1.ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.22	0.68	มาก	2
2.ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.16	0.65	มาก	4
3.ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.26	0.67	มาก	1
4.ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.18	0.67	มาก	3
5.ด้านการออกจากราชการ	3.72	0.85	มาก	5
รวม	4.11	0.59	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับการดำเนินงานมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอยู่ในระดับการดำเนินงานสูงสุด ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.22$) ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.18$) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X} = 4.16$) และส่วนด้านที่มีการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำสุด คือ ด้านการออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.72$)

ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร ดังนี้

จากผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร ปรากฏผลการวิจัย ดังตาราง 2

ตารางที่ 2 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

ลำดับ	ด้านการบริหารงานบุคคล	แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล
1	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	ผู้บริหารกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากเดิมไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ผู้บริหารสังเกต ดูแลเอาใจใส่ ป้องกันตรวจสอบมิให้บุคลากรกระทำผิดวินัย
3	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ผู้บริหารจัดตารางสอนให้ครูมีชั่วโมงสอนเฉลี่ยรายวิชาอย่างเหมาะสม
4	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากรอย่างพอเพียง
5	ด้านการออกรายการ	ผู้บริหารสั่งให้ออกจากรายการไว้ก่อนกรณีกระทำผิดวินัยร้ายแรง

จากตารางที่ 2 พบว่า 1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากเดิมไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2. ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารสังเกต ดูแลเอาใจใส่ ป้องกันตรวจสอบมิให้บุคลากรกระทำผิดวินัย 3. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารจัดตารางสอนให้ครูมีชั่วโมงสอนเฉลี่ยรายวิชาอย่างเหมาะสม 4. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากรอย่างพอเพียง 5. ด้านการออกรายการ ผู้บริหารสั่งให้ออกจากรายการไว้ก่อนกรณีกระทำผิดวินัยร้ายแรง

2. การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร พบว่า

2.1 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษานั้นได้ดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 4 พ.ศ.2562) และพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง โดยเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตาม พระราชบัญญัติที่กำหนด ทั้งนี้ได้กำหนดเป็นนวัตกรรมในการบริหารงาน ในกลุ่มบริหารงานบุคคล คือ **POSITIVE MODEL** “พลังบวกแห่งความสำเร็จ” โดยการมีส่วนร่วม ครูและผู้บริหาร ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ทีมงาน/การทำงานเป็นหมู่คณะ ทุกโครงการ/กิจกรรม ผู้บริหารและครูร่วมกันสร้างทีมงาน เพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เป็นต้น นอกจากนวัตกรรมในการบริหารงานแล้ว ยังดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรผ่านโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ อาทิ การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน

นอกสถานที่ การประกวดแข่งขัน การสร้าง Best Practice ของกลุ่มงาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้ครูและบุคลากรที่ผ่านการสรรหาหรือบรรจุแต่งตั้งได้รับการอบรมส่งเสริมพัฒนา การยกย่องเชิดชูเกียรติ ได้รับขวัญกำลังใจ มีความเจริญก้าวหน้าและการออกจากราชการด้วยความสง่างาม ตามบริบทของกลุ่มบริหารงานบุคคล

2.2 วิธีการบริหารงานบุคคลผู้บริหารขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากเดิมไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ผู้บริหารได้แต่งตั้งคณะทำงาน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เป็นการภายใน และปัจจุบันก็ดำเนินการเป็นไปตามมติ ก.ค.ศ. เรื่อง เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัด สพฐ.(ว23/2563) โดยได้กำหนดสัดส่วนครู นักเรียน ห้องเรียน ผู้บริหาร ประเภทของสถานศึกษาเป็นสูตรการคำนวณไว้อย่างละเอียด ซึ่งปรากฏดังบทสัมภาษณ์ ด้านล่าง

“ตามเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา”

สัมภาษณ์คนที่ 1 (สัมภาษณ์, 24 มิถุนายน 2564)

2.3 วิธีการบริหารงานบุคคล หัวข้อผู้บริหารสังเกต ดูแลเอาใจใส่ ป้องกันตรวจสอบมิให้บุคลากรกระทำผิดวินัย พบว่า เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติฯ โดยได้แต่งตั้งคณะกรรมการ ทำหน้าที่ ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีกิจกรรมโครงการที่เป็น การส่งเสริม อบรมให้ความรู้ อาทิ อบรมกฎหมายสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้บริหารสามารถสังเกต และดูแลเอาใจใส่ พร้อมทั้งป้องกันตรวจสอบมิให้บุคลากรกระทำผิดวินัย

2.4 วิธีการบริหารงานบุคคล หัวข้อ ผู้บริหารจัดตารางสอนให้ครูมีชั่วโมงสอนเฉลี่ยรายวิชา พบว่า ด้านการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง ได้ดำเนินการเป็นไปตามระเบียบฯและสอดคล้องกับการสำรวจอัตรากำลังที่ส่งไปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโดยทางสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจะดำเนินการสอบคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ต่อไป หากในบางกรณีอัตรากำลังทางต้นสังกัดยังไม่สามารถส่งมาบรรจุแต่งตั้งได้ ทางโรงเรียนสามารถจัดจ้างครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เท่าที่กรอบอัตรากำลังกำหนดและทำหนังสือรายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามลำดับ ในส่วนตารางสอนให้ครูมีชั่วโมงสอนเฉลี่ยรายวิชาอย่างเหมาะสม

2.5 วิธีการบริหารงานบุคคล หัวข้อผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากร พบว่า การให้นโยบายด้านการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน มีขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในเส้นทาง กล่าวคือ นวัตกรรมเชิงบริหาร POSITIVE MODEL E:Efficiency&Effectiveness ประสิทธิภาพและประสิทธิผล นั้น กลุ่มบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินการทุกขั้นตอนให้มีประสิทธิภาพรวดเร็ว ชัดเจน ลดขั้นตอนทดแทนกันได้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการจัดทำเล่มพรรณนางานแต่ละงาน กำหนดกระบวนการทำงานในแต่ละงานและในแต่ละขั้นตอนมีผู้รับผิดชอบ มีกำหนดเวลาในการทำงานในแต่ละช่วง ตลอดทั้งใช้วงจรคุณภาพ Deming Cycle คือ PDCA

2.6 วิธีการบริหารงานบุคคล หัวข้อ ผู้บริหารประกาศเกียรติคุณยกย่องการปฏิบัติราชการของผู้เกษียณอายุราชการ พบว่า กลุ่มบริหารงานบุคคลได้มีแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไว้ในการบริหารจัดการทุกมิติ นวัตกรรมในการบริหารงาน ในกลุ่มบริหารงานบุคคล คือ POSITIVE MODEL “พลังบวกแห่ง

ความสำเร็จ” V:Values ค่านิยมร่วมกัน เราให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การออกจากราชการ หรือการเกษียณอายุราชการก็ดี กลุ่มบริหารงานบุคคลมีงานขวัญและกำลังใจ และงาน ยกย่องเชิดชูเกียรติ ที่จะยกย่องประกาศเกียรติคุณของครูและบุคลากร โดยผ่านกิจกรรมภายใน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานครผู้วิจัยขออภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการทำงานและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ใช้วิธีการรับฟังความคิดเห็น เหตุผลข้อเท็จจริงจากทุกฝ่าย มีการทำงานอย่างเป็นระบบ ใช้วิธีการสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้เมื่อผู้วิจัยพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีประเด็นที่สำคัญแก่การอภิปราย ดังต่อไปนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร ผู้บริหารประชุมบุคลากรร่วมกันวิเคราะห์ภาระกิจของสถานศึกษา มีการประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครู ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากเดิมไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและกำหนดขอบข่าย ภาระงานการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับวิภาดา สารมัย (2562) ได้ศึกษา 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่าด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการทำกรอบอัตรากำลัง ตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ.

2. ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรอย่างเคร่งครัด ผู้บริหารกำหนดแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับวินัยของบุคลากรอย่างชัดเจน ผู้บริหารจัดอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยแก่บุคลากรประจำ สังกัด ดูแลเอาใจใส่ ป้องกัน ตรวจสอบมิให้บุคลากรกระทำผิดวินัย ผู้บริหารมอบเกียรติบัตร ยกย่องชมเชยแก่บุคลากรที่มีเคยกระทำผิดวินัย ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อมีการกล่าวหาว่าบุคลากรกระทำผิดวินัย ผู้บริหารดำเนินการลงโทษทางวินัยแก่บุคลากรที่กระทำผิดวินัยอย่างเหมาะสม

3 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร ผู้บริหารสรรหาบุคลากรเข้ารับราชการตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ผู้บริหารบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการตรงตามสาขาวิชาที่สถานศึกษาต้องการ ผู้บริหารรายงานการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารจัดทำระเบียบประวัติบุคลากรได้ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน

4. ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร ผู้บริหารปฐมนิเทศแนวทางการปฏิบัติราชการแก่ผู้รับการบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารชี้แจงหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้บุคลากรที่คนรับทราบ ผู้บริหารประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ ณัฐนิช ศรีลำคำ (2558 : 32) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1 1.การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การสร้างเสริมประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ การวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและ การรักษาวินัย และการออกจากราชการ 2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร โดยภาพรวมและ รายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

5. ด้านการออกราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร ผู้บริหารจัดอบรมทำความเข้าใจ แนวทางการปฏิบัติในการออกจากราชการ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรยื่นความประสงค์ขอลาออกจากราชการได้ ผู้บริหารพิจารณาอนุญาตให้บุคลากรเข้าโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ผู้บริหารสั่งให้บุคลากรลาออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติ ผู้บริหารสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนกรณีกระทำความผิดวินัยร้ายแรง ผู้บริหารรายงานการลาออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารประกาศเกียรติคุณยกย่องการปฏิบัติราชการของผู้เกษียณอายุราชการ

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมจากเดิมไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยผู้บริหารได้แต่งตั้งคณะทำงาน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เป็นการภายใน

2.2 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารสังเกต ดูแลเอาใจใส่ ป้องกันตรวจสอบมิให้บุคลากรกระทำผิดวินัย ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารงานบุคคล ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีการจัดกิจกรรมโครงการที่เป็นการส่งเสริม อบรมให้ความรู้ อาทิ อบรมกฎหมายสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารจัดตารางสอนให้ครูมีชั่วโมงสอนเฉลี่ยรายวิชาอย่างเหมาะสม ผู้บริหารสามารถจัดจ้างครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เท่าที่กรอบอัตรากำลังกำหนด ในส่วนตารางสอนให้ครูมีชั่วโมงสอนเฉลี่ยรายวิชาอย่างเหมาะสมนั้น

2.4 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากรอย่างพอเพียง ผู้บริหารได้ดำเนินการทุกขั้นตอนให้มีประสิทธิภาพรวดเร็ว ชัดเจน ลดขั้นตอน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุติพร สิมสวัสดิ์ (2561 : 43) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระนอง ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระนอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการเปลี่ยนแปลง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการสรรหาคัดเลือก ด้านการสร้างแรงดึงดูดใจ ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่วนด้านการดำรงไว้ มีการปฏิบัติอยู่ในลำดับต่ำสุด และ 2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระนอง พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุ และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระนองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5 ด้านการออกราชการ ผู้บริหารสั่งให้ออกจากราชการ กรณีกระทำความผิดวินัยร้ายแรง ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การออกจากราชการ หรือการเกษียณอายุราชการก็ดี กลุ่มบริหารงานบุคคลจะต้องมีการให้ขวัญและกำลังใจ และงาน ยกย่องเชิดชูเกียรติ ที่จะยกย่องประกาศเกียรติคุณของครูและบุคลากร โดยผ่านกิจกรรมภายใน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เค็ก อ่อนพุ่ม (2561 : 78) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับปัจจัย ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการวิเคราะห์การถดถอย พบว่าคุณแบบขั้นตอน พบว่าด้านนโยบายและการปฏิบัติ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ด้านงบประมาณ ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านเทคโนโลยี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ .59

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรมีการชี้แจงขั้นตอนวิธีการเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน เพื่อรับฟังความคิดเห็นและวิธีปฏิบัติที่หลากหลาย
2. โรงเรียนควรเพิ่มบทบาทในการเป็นผู้กระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา เพื่อหากมีปัญหาก็ได้ร่วมกันพิจารณาแก้ไข
3. บุคลากรในสถานศึกษาควรมีส่วนร่วมในการรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อแสดงความจริงใจ ใส่ใจปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อลดการเกิดปัญหาที่มีผลกระทบต่อการบริหารหรือผลประโยชน์ต่อส่วนรวมหรือเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างน้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยเสนอว่า 1) ควรศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ 2) การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

- เค็ก อ่อนพุ่ม. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- จิตติพร สิมสวัสดิ์. (2561). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระนอง. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 1. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). พฤติกรรมผู้บริหารโรคทางการตลาด. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. (2563). การดำเนินงานการบริหารงานบุคคล. ออนไลน์.
สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2563. แหล่งที่มา : <http://seasao1.go.th>
เสกสรรค์ สนวา. (2560). *หลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : ว่าด้วยมิติเชิงพุทธ มิติเศรษฐกิจ มิติสังคมมิติ
สุขภาพ มิติการศึกษา และมิติทางการเมือง*. มหาสารคาม : โรงพิมพ์สารคามการพิมพ์