

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

Needs of the Personnel Administration of Development at School Administrators
under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1

กัญญา สุขเลิศตระกูล¹, วานิช ประเสริฐพร²

Kanya Suklertrakul¹, Vanich Prasertporn²

Corresponding Author E-mail: kanya.suklertrakul@gmail.com

Received: 2023-03-20; Revised: 2023-04-03; Accepted: 2023-04-04

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น และ 2) ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 110 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือวิจัยที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพปัจจุบันในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.19 เรียงลำดับความสำคัญดังนี้ (1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (2) ด้านสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (3) ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ (4) ด้านการให้ออกจากราชการ และ (5) ด้านการพัฒนาบุคคล 2) ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 ได้แก่ มีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งให้ถูกต้อง เหมาะสมกับความต้องการของโรงเรียนเป็นหลักไว้ล่วงหน้า และการบรรจุและแต่งตั้งให้ตรงกับวิชาเอก มีความเพียงพอและตรงกับความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น, การบริหารงานบุคคล

¹ นักศึกษาลัทธิครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

¹ Student Master of Educational, Education Administration, Northeastern University

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

² Assistant Professor Dr. in Master of Educational, Education Administration, Northeastern University

Abstract

This research purposed to study: 1) the current states, desirable states and the priority needs and 2) the recommendations for personnel administration development guidelines of the school administrators under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1. The sample group included 110 administrators by purposive sampling. The research instrument was the five-point rating scaled questionnaire. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation and the modified priority needs index (PNI modified index). The research findings revealed that:

1) The current states in developing the school personnel administration under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1 exposed in overall at the much level the desirable states indicated that overall at the most level. The priority needs, revealed mean of 0.19 When ranking with the importance, it included the aspects of: (1) planning the power rates and fixing positions, (2) recruitment and appointment packing, (3) operating in discipline and punishment, (4) the dismissal of official work, and (5) personnel development. 2) The recommendations for the guidelines in the school personnel administration under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1 comprised having correct planning power rates and fixing positions appropriate for school major needs in advance and appointing directly to the major subject for the sufficiency and priority needs of schools. Moreover, the promotion and encouragement for teacher officials should be continually developed for the teacher officials and educational personnel to strictly self-conduct following to discipline.

Keywords: Needs, Personnel Administration

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญยิ่งในการสร้างความมั่นคงและสร้างอนาคตของประเทศชาติ บุคคลจึงมีความสำคัญและ เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โลกปัจจุบันอยู่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วมีความผันผวนคาดเดายากว่าจะเกิดอะไรขึ้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้ก้าวทันต่อ การเปลี่ยนแปลงด้วยเหตุผลที่ว่ามนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นทรัพยากรที่สามารถปฏิบัติงานจนก่อให้เกิดผลงาน สร้างสรรค์ต่อสังคมได้มากมาย เกิดประโยชน์หรือเรียกว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพต้องมีความสมบูรณ์ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ควบคู่คุณธรรม จริยธรรมที่งดงาม ดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี การที่ผู้บริหาร จะบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพได้นั้นผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีศักยภาพ มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะมีวิสัยทัศน์ จึงจะทำให้การบริหารงานบุคคลเกิดความสำเร็จและมีผลสัมฤทธิ์สูง (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2556: 7-8) ความหวัง และอนาคตของเยาวชนจึงจำเป็นต้องอาศัยการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ ผู้บริหารมีบทบาทหน้าที่ ที่จะต้องปฏิบัติงานเพื่อนำพาให้โรงเรียนได้ประสบผลสำเร็จ การศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคน สร้างสรรค์ให้เกิด ความเจริญก้าวหน้าช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม เป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาศักยภาพและความสามารถ ของตนเองในด้านต่าง ๆ ให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง และ ด้านวิทยาศาสตร์ที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มนุษย์จำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายในการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2550)

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 (2553) และแก้ไข เพิ่มเติม ฉบับที่ 3 (2562) มาตรา 44(2) ได้กำหนดให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการสภาการศึกษาเลขาธิการ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระจายอำนาจการบริหารและการจัด การศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง จึงได้ออกกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาความดี ความชอบ การพัฒนา และการดำเนินการทางวินัยกับครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยสัมพันธ์กับแนวทางที่กำหนดใน

กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการ การศึกษา การประกาศแผนปฏิรูปประเทศ ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2564 (ราชกิจจานุเบกษา. 2564)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนอง ภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบ เป็นไป ตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับ การยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดย ผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการวินัยและการรักษาวินัยและการออกจาก ราชการ แต่งานบริหารบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากและซับซ้อนเพราะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับคน ซึ่งมีความรู้ความสามารถ ตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกันและที่สำคัญคนเป็นสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบกับปัญหาต่าง ๆ ใน การบริหารบุคคล ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารบุคคล ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคคล ปัญหา การพัฒนาบุคคล ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคคลพ้นจากงานและปัญหาการควบคุม กำกับติดตาม และนิเทศบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2551: 50) และชูศักดิ์ เทียงตรง (2555) ได้กล่าวถึง การบริหารงานบุคคลไว้ว่าเป็นกระบวนการวางนโยบาย ระเบียบ และกรรมวิธีในการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติใน องค์การโดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสมและบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพนั้นไว้ให้มีปริมาณเพียงพอ เพื่อให้ การปฏิบัติงานบรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย

ตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2540 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ยุทธศาสตร์แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - 2579) แนวคิดและทิศทางในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและมีแนวทางในการดำเนินการขับเคลื่อนการ ดำเนินงานตามกรอบ ภารกิจด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน 2) ด้านการสรรหาคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ 5) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต 6) ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร 7) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 8) ด้านการส่งเสริม จริยธรรมและรักษาวินัย ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัย ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถ จะต้องเป็นทั้งอำนวยการ นักจัดการ และเป็นผู้นำ การที่โรงเรียนจะจัดการศึกษาให้มี ประสิทธิภาพได้นั้น ถือว่าความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะเปรียบเสมือนหัวใจของ โรงเรียน เป็นผู้จัดการเรียนการสอน ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนเกิดความก้าวหน้า เกิดความสำเร็จเรียบร้อย การบริหารงานบุคคลจึงเป็นเรื่อง ที่สำคัญและมีความจำเป็นต่อการจัดการศึกษาอันจะส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต่อไปในอนาคต (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. 2565)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ซึ่งการพัฒนางานบุคคลมีปัจจัยหลาย ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อองค์กร เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาให้ เหมาะสม และเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

การบริหารงานบุคคล

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการตั้งแต่การวางแผนอัตราากำลังคน การเลือกสรร สรรหา ส่งเสริม และเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลผู้ปฏิบัติงานขององค์กรโดยมีกิจกรรมต่าง ๆ ให้การดูแลรักษาสิทธิประโยชน์ที่ควรมีสร้างขวัญและกำลังใจและกำหนดมาตรฐานให้มีการรักษาวินัยในการปฏิบัติงาน และการออกจากราชการจนถึงพ้นสภาพจากการทำงาน

สุรียพร รุ่งกำจัด (2556) สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการที่มุ่งส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยดำเนินการครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน การวินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ ขอบข่าย/ภารกิจ มีขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานบุคคลมี 20 งาน ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การลาทุกประเภท
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
12. การออกจากราชการ
13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
18. การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

กนกวรรณ มาตกุล, และวานิช ประเสริฐพร. (2564) กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานบุคคลตามความต้องการจำเป็นดังนี้

1. ด้านการออกจากราชการ
2. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
4. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
5. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

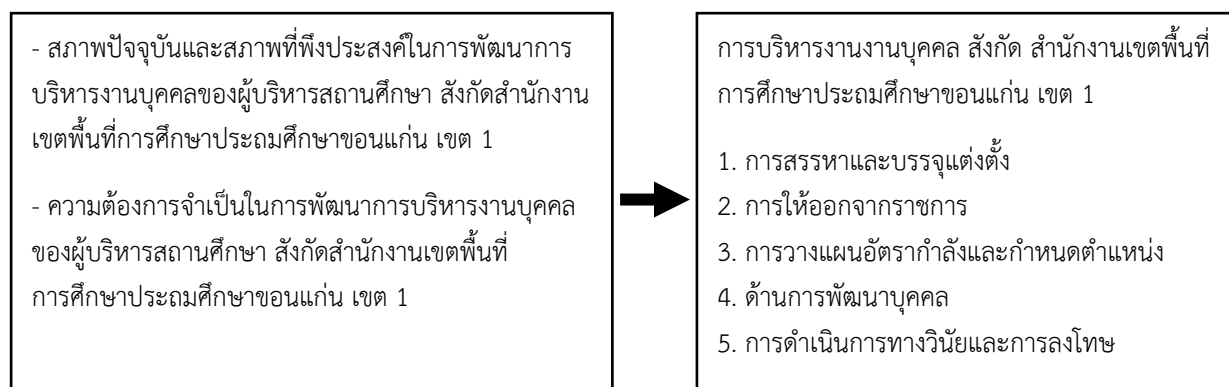
พระมหาสุเทพ สุธะเวมติ (2556: 25) กล่าวว่า คนนับเป็นปัจจัย ที่สำคัญและแตกต่างไปจากปัจจัยอื่น ๆ เพราะคนเป็นปัจจัยเดียวที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกเป็นผู้สร้าง เป็นผู้ ใช้ปัจจัยหรือทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์กรโดยในการใช้ทรัพยากร

อื่น ๆ อาจก่อให้เกิดการสร้างสรรค์ หรือเป็นการทำลายย่อมเป็นไปได้ทั้งสองทาง ฉะนั้น คนในองค์กรจึงเป็นได้ทั้งผู้สร้าง องค์กรให้ก้าวหน้าหรืออาจเป็นผู้ทำลายองค์กร หากคนไม่ได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้อง

สุวิมล ว่องวานิช (2558) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความ แดกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเป็นเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้น จจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่น่าไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษาหรือการเปลี่ยนแปลงผลที่ เกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เป็นข้อมูลสารสนเทศกำหนดกรอบแนวคิด การศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารหรือรักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 152 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารหรือรักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ปี การศึกษา 2565 จำนวน 110 คน โดยสุตรคำนวณจากสูตร Taro Yamane (1973) โดยการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มี 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา เพศ ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การให้ออกจากราชการ การวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการพัฒนาบุคคล การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษโดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 45 ข้อ

โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

(5) หมายถึง มีการปฏิบัติจริงในสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลมีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมากที่สุด

(4) หมายถึง มีการปฏิบัติจริงในสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลมีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก

(3) หมายถึง มีการปฏิบัติจริงในสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลมีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับปานกลาง

(2) หมายถึง มีการปฏิบัติจริงในสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลมีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อย

(1) หมายถึง มีการปฏิบัติจริงในสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลมีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

2. สร้างและนำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำ

3. ปรับปรุงแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา ความชัดเจน การใช้ถ้อยคำและวลี และหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ ในภาพรวมค่า IOC ได้เท่ากับ 0.67-1.00

4. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่า โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค มีค่าเท่ากับ 0.98

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อขออนุญาตถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต1 เพื่อขอความร่วมมือเป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งด้วยตนเองให้ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 110 ฉบับ พร้อมทั้งนัดวันรับแบบสอบถามกลับคืนโดยกำหนดระยะเวลา 10-15 วัน ติดตามจนได้ครบ

3. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ครบมาตรวจสอบความสมบูรณ์ สำหรับนำไปใช้ในการจัดทำข้อมูล ดำเนินการวิเคราะห์และสรุปข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 การวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) โดยการหาค่า IOC มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

1.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่า โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่าเท่ากับ 0.98

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ (Mean)

2.2 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2.3 การประเมินความต้องการจำเป็น Modified Priority Needs Index (PNI Modified) ของสุวิมล ว่องวานิช (2558)

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาบุคคล รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการให้ออกจากราชการ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า 1) ด้านการพัฒนาบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการวางแผนความก้าวหน้าในสาขาวิชาชีพ รองลงมา คือ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการฝึกอบรมดูงาน ประชุม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีการใช้หลักคุณธรรมในการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงาน 2) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการสำรวจอัตรากำลังที่มีในปัจจุบันและพยากรณ์ความจำเป็นในอนาคต รองลงมา คือ มีการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการรวบรวมรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการควบคุมกระบวนการสรรหาให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานโดยความถูกต้องและเป็นธรรม รองลงมา คือ มีการสอบแข่งขันการสอบคัดเลือกการคัดเลือกเพื่อให้ได้บุคคลที่ดีที่สุดเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการหรือบุคลากรทางการศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการดำเนินการบรรจุแต่งตั้งหรือสั่งให้พ้นจากสภาพเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด 4) ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการรักษาชื่อเสียงของหน่วยงานและสถานศึกษา รองลงมา คือ มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการรับเรื่องอุทธรณ์ ร้องทุกข์ คำสั่งลงโทษทางวินัยของครูและเสนอไปยังผู้มีอำนาจทางกฎหมาย 5) ด้านการให้ออกจากราชการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรเมื่อเกษียณ อายุราชการ รองลงมา คือ มีการเกษียณอายุราชการตามวาระ 60 ปี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการให้ออกจากราชการในกรณีไม่พันทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้น

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง รองลงมา คือ ด้านสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการให้ออกจากราชการ ผลการวิเคราะห์ รายด้านพบว่า 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสำรวจอัตรากำลังที่มีในปัจจุบันและพยากรณ์ความจำเป็นในอนาคต รองลงมาคือ มีการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการเสนอความต้องการครูต่อสำนักงานเขตพื้นที่ 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีการกำหนดคุณสมบัติ มาตรฐานงานของบุคคลที่สรรหาให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน รองลงมา คือมีการประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการสอบแข่งขันการสอบคัดเลือกการคัดเลือกเพื่อให้ได้บุคคลที่ดีที่สุดเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการหรือบุคลากรทางการศึกษา 3) ด้านการพัฒนาบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการวางแผนความก้าวหน้าในสาขาวิชาชีพ รองลงมาคือ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการฝึกอบรมดูงาน ประชุม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการใช้หลักคุณธรรมในการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงาน 4) ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการใช้กฎระเบียบควบคุมไม่ให้ราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทำผิด รองลงมา คือ มีมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ร้ายแรงในฐานะผู้บังคับบัญชา 5) ด้านการให้ออกจากราชการ สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 ด้านการให้ออกจากราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรเมื่อเกษียณ อายุราชการ รองลงมา คือ มีการเกษียณอายุราชการตาม

วาระ 60 ปี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการให้ออกจากราชการในกรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้น

2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ตารางที่ 1 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

รายด้าน	PNI modified	ลำดับ
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	0.21	1
ด้านสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	0.20	2
ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	0.19	3
ด้านการให้ออกจากราชการ	0.18	4
ด้านการพัฒนาบุคคล	0.16	5
เฉลี่ย	0.19	

จากตาราง 1 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.19 โดยเรียงลำดับความสำคัญ ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ โดยเรียงลำดับความสำคัญดังนี้ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (PNI modified = 0.21) 2) ด้านสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (PNI modified = 0.20) 3) ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ (PNI modified = 0.19) 4) ด้านการให้ออกจากราชการ (PNI modified = 0.18) และ 5) ด้านการพัฒนาบุคคล (PNI modified = 0.16)

อภิปรายผล

จากผลการศึกษา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาบุคคล รองลงมาคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจากข้อมูลสภาพปัจจุบันจะพบผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อให้มีทักษะในการทำงานดีขึ้นโดยการจัดให้เข้าร่วมประชุม อบรมพัฒนาตัวเองให้มีความชำนาญและเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ทั้งทางด้านการสอนและงานอื่น ๆ ที่รับผิดชอบในสถานศึกษา รวมถึงมีการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติให้ครูได้มีรางวัลแห่งความภาคภูมิใจเช่น รางวัล ครูสุคติ ครูสภา ครูดีในดวงใจ หนึ่งแสนครูดี ครูผู้สอนดีเด่นในสาขาวิชาต่าง ๆ และอีกหลายรางวัลที่หน่วยงานต้นสังกัดพิจารณาและมอบให้กับครู นอกจากด้านการพัฒนาครูแล้วยังมีด้านการวางแผนอัตรากำลังที่ในสภาพปัจจุบันมีการสำรวจวางแผนอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมในทุกปี เพื่อจะได้นำไปสู่การจัดสรรบรรจุแต่งตั้งให้มีความเหมาะสมและเป็นที่ต้องศึกษาสอดคล้องกับ กนกรรณ มาตกุล, และวานิช ประเสริฐพร (2564) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่องความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 พบว่า สภาพปัจจุบันในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการออกจากราชการ รวมทั้ง อุมรินทร์ น้อมบุญญา (2559) ได้ศึกษาการวิจัย เรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผลการศึกษาทำให้เกิดความชัดเจนในสภาพปัจจุบันที่ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งอย่างยิ่ง

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง รองลงมาคือ ด้านสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจาก ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา พบว่าสถานศึกษาได้มีการสำรวจอัตรากำลังที่มี ในปัจจุบันและพยากรณ์ความจำเป็นในอนาคตแล้วนำมาวิเคราะห์ถึงความต้องการอัตรากำลังในสถานศึกษาเพื่อเสนอขอ อัตรากำลังไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการตามความต้องการของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ พระเสด็จ ปภสสโร (วงษ์พันธ์เสือ) (2555) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การบริหารงานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สุภาภรณ์ หาญณรงค์กิจ (2561) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา ข้อที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรกแต่ละด้าน ได้แก่ บุคลากร มีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรและกำหนด ตำแหน่ง การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ ความสามารถ จัดสรรงบประมาณสนับสนุน เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการ พัฒนาบุคลากร บุคลากรมีส่วนร่วม ในการกำหนดระเบียบวินัย มีกระบวนการป้องกันการลาออกจากราชการของข้าราชการ ครู

2. แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 1 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.19 เรียงลำดับความสำคัญดังนี้ คือด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง รองลงมาคือ ด้านสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง แต่งตั้ง สอดคล้องกับสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้กำหนดเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้เพื่อเป็นแนวทางและวิธีการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งในสถานศึกษา (2566) สอดคล้องกับ อรรถพล แดนดี (2556) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาตอนตลิ่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาตอนตลิ่ง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านการสรรหาบุคคล เข้าทำงานด้านการดำรงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร การวางแผนงานบุคลากร และด้าน การประเมินผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ รณกฤต รินทะชัย (2557) ได้ศึกษาการวิจัย เรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกได้ดังนี้ ด้านอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งควรแก้ไขหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ ครูและบุคลากรทาง การศึกษาใหม่ โดยไม่ต้องอิงเกณฑ์ จำนวนข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษาตามจำนวนนักเรียนและห้องเรียน เท่านั้น แต่ควรเพิ่มจำนวนครูและบุคลากรทางการ ศึกษาครบจำนวนตามภารกิจของโรงเรียนและครบจำนวนครูทุกวิชาเอก ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ควรดำเนินการสอบแข่งขันต้องดำเนินการให้เกิดความยุติธรรมโดยต้องให้องค์กรภายนอก เข้าร่วมดำเนินการจัดสอบแข่งขันด้วย และมีส่วนร่วมในทุก ขั้นตอนและเปิดเผยการดำเนินการตามขั้นตอน จึงจะเกิดความ ยุติธรรมและความเชื่อมั่นในการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งควรให้อิสระในการบริหารงานบุคคลใน การโรงเรียน เช่น กำหนด ตำแหน่งการโยกย้าย การบรรจุแต่งตั้ง โดยอยู่ในกรอบของกฎหมายที่กำหนดหลักเกณฑ์ที่เอื้อต่อ การบริหารไว้ซึ่งจะทำให้โรงเรียนเกิดอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารงานบุคคล ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการ ควรแบ่งภาระงานรับผิดชอบใน โรงเรียนให้เกิดความชัดเจนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านวินัยและการรักษาวินัย ควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบ ต่าง ๆ ด้านการออกจากราชการ ควรส่งเสริมสนับสนุนด้านขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ อีกทั้ง เขตพื้นที่การศึกษาควรอำนวยความสะดวกให้กับผู้เกษียณอายุราชการ เกี่ยวกับ เรื่องสวัสดิการที่พึงได้รับ และให้ความรู้ เกี่ยวกับการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุ ราชการที่เหมาะสมแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้งเป็นหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ ควรมีการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูตรงตามวิชาเอก ครบทุกวิชาเอก ตามความขาดแคลนจริง ควรปฏิบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด

1.2 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควรมีจิตสำนึกในการปฏิบัติตนเพื่อรักษาภาวะเปี่ยม และวินัย ข้าราชการอย่างจริงจัง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

2.2 ควรศึกษาวิจัยแนวทางการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

2.3 ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดอื่น เช่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ มาตกุล, และวานิช ประเสริฐพร. (2564). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

การประกาศแผนปฏิรูปประเทศ ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2564. (2564, 25 กุมภาพันธ์). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 138 ตอนพิเศษ 44ง หน้า 301-302.

ชูศักดิ์ เทียงตรง. (2555). การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี. (2556). การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก.

วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระเส็ง ปภัสสร (วงษ์พันธ์เสือ). (2555). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีน เขต 1. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา).

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช. (2556). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.

รณกฤต รินทะชัย. (2557). การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. (2565). การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล. ขอนแก่น: อัดสำเนา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ:

โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้

คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ

กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ. (2561). การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหาร

การศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สุรีย์พร รุ่งจำกัด. (2556) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา

อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์

มหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สุวิมล ว่องวานิช. (2558) การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อรรคพล แดนดี. (2556). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาตอนตล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- อุมารินทร์ น้อมบุญญา. (2559). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row Publication.