

*** แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1**

ชยุตม์ กิจโชคประเสริฐ^{1*} คมศิลป์ ประสงค์สุข²

¹นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

²อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

*Corresponding author e-mail: win0072530@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น และ 2) ศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 182 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยใช้ตำแหน่งเป็นชั้นภูมิ (Stratum) และกลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ผลการศึกษา พบว่า 1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าสภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ ตามลำดับ 2. แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นที่สูงที่สุด 5 ด้าน คือ 1) การวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ควรประชุมคณะกรรมการเพื่อวางแผน วิเคราะห์บริบท สำรวจจำนวนนักเรียนและความต้องการบุคลากร เพื่อดำเนินการที่ขาดและจัดโครงสร้างการบริหารบุคลากรให้เหมาะสมกับสถานศึกษา 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ควรสำรวจอัตรากำลัง และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีคุณสมบัติทักษะ และประสบการณ์ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ควรสนับสนุนงบประมาณพัฒนาบุคลากร จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก และสำรวจความต้องการอุปกรณ์ สื่อ และเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน 4) วินัยและการรักษาวินัย ควรจัดอบรมเกี่ยวกับระเบียบ วินัย และเสริมสร้างระเบียบวินัยอย่างต่อเนื่อง พร้อมตรวจสอบข้อเท็จจริงก่อนดำเนินการใด ๆ 5) การออกจากราชการ ควรจัดอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับกฎหมายการออกจากราชการ พร้อมสร้างระบบติดตามการดูแลสุขภาพให้เหมาะสม เพื่อไม่ให้บุคลากรรู้สึกถูกทอดทิ้ง

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; ผู้บริหารสถานศึกษา

* Received: 2025-04-13, Revised: 2025-06-09, Accepted: 2025-06-12

Guidelines For Solving Personnel Management Problems For Educational Institution Administrators In Pangmapha District Under The Mae Hong Son Primary Educational Service Area Office 1

Chayut Kitchokprasoet^{1*} Khomsin Prasongsuk²

¹Master of Education Program in Educational Administration, Chiang Mai Rajabhat University

²Lecturer of Faculty of Education, Chiang Mai Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: win0072530@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to 1) study the current situation, desired situation and the need ranking index and 2) study the guidelines for solving human resource management problems of school administrators in Pang Mapha District. The sample size was 182 persons. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table (Krejcie and Morgan, 1970) and stratified sampling was performed using location as the stratum. and the target group of 9 qualified persons using the purposive selection method as a mixed research method. The results of the study found that 1. The results of the study of the current conditions, the desired conditions, and the index of ranking the needs of personnel management of educational institution administrators found that the current conditions overall were at a high level, and the desired conditions overall were at the highest level. And the index of ranking of needs from most to least are: manpower planning and position assignment, enhancing efficiency in civil service, recruitment and appointment, discipline and maintenance of discipline, and retirement from civil service, respectively. 2. Guidelines for solving personnel management problems of educational institution administrators according to the index of ranking the highest 5 needs, namely: 1) Staffing and position planning: Teachers should meet to plan, analyze the context, survey the number of students and personnel needs in order to set the staffing gap and organize the personnel management structure appropriate for the educational institution. 2) Recruitment and appointment should survey the workforce and appoint personnel whose qualifications, skills and experience match the needs of the educational institution. 3) To enhance efficiency in government operations, budgets should be supported for personnel development, facilities should be provided, and equipment, media, and technology needs surveyed to increase work efficiency. 4) Discipline and Discipline Maintenance: Training on rules and discipline should be organized and discipline should be continuously reinforced, along with fact-checking before any action is taken. 5) Resignation from government service: Training and seminars on the law on resignation from government service should be organized, along with creating a proper health care tracking system so that personnel do not feel abandoned.

Keywords: Personnel Management; Educational institution administrators

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในโลกศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีสาเหตุมาจากความก้าวหน้าทางการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลกระทบทั้งในด้านบวกและลบต่อการดำเนินชีวิตและคุณภาพชีวิตของประชาชนในสังคม ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงนี้ ยุทธศาสตร์ชาติในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาคนในทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นบุคคลที่ดี มีความสามารถ และมีคุณภาพ โดยมุ่งหวังให้คนไทยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีและสุขภาวะที่เหมาะสมในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคม มีความประหยัด มีน้ำใจ มีวินัย และรักษาศีลธรรม เพื่อเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ นอกจากนี้ยังต้องมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม รวมถึงการอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น และมีความรักในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้คนไทยกลายเป็นบุคคลที่มีทักษะสูง นวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ และเกษตรกรยุคใหม่ โดยมีอาชีพที่เหมาะสมกับความถนัดของตนเอง เพื่อให้สามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในโลกศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสังคมและประเทศชาติ ประเทศที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถและศักยภาพสูง รวมถึงสามารถนำทรัพยากรเหล่านี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ จะส่งผลให้สังคมและประเทศนั้นเจริญรุ่งเรือง มั่งคั่ง และมีความมั่นคง ในทางกลับกัน หากขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ประเทศจะประสบปัญหาในการพัฒนา เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่สนับสนุนการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม การมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจะนำไปสู่ประโยชน์สูงสุดสำหรับประเทศชาติ (พระมหาจันทน์ วัฒนศิริ, 2566)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของสถาบันการศึกษา สถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และขวัญกำลังใจ เพื่อสร้างความมั่นคงและโอกาสในการก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลดีต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สถานศึกษาจำเป็นต้องจัดทำแผนการคัดเลือก สรรหา และแต่งตั้งบุคลากร รวมถึงการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจที่กำหนด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาควรมีความคล่องตัวและเป็นอิสระภายใต้กรอบกฎหมายและระเบียบที่มีอยู่ โดยต้องยึดหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควรได้รับการศึกษาและมีความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งมีขวัญกำลังใจที่ดี ได้รับการยกย่องและเชิดชูเกียรติ รวมถึงมีความมั่นคงและโอกาสในการก้าวหน้าในวิชาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถและคุณสมบัติเหมาะสมจะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีให้แก่บุคลากร ทำให้พวกเขามีความสุขในการทำงานและมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น การบริหารงานบุคคลใน

สถานศึกษาจึงเป็นเรื่องที่ไม่ควรมองข้าม เนื่องจากบุคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้พวกเขาสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข ซึ่งจะส่งผลดีต่อทั้งบุคลากรและสถานศึกษาโดยรวม

การที่นักเรียนจะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพและสมบูรณ์นั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง ครู และบุคคลอื่น ๆ โดยเฉพาะครูที่ปรึกษาซึ่งมีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพของนักเรียน สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนานักเรียนจะต้องดำเนินการอย่างมีระบบและรอบคอบ ครูมีหน้าที่ในการสอนเนื้อหาวิชาการ พร้อมทั้งอบรมด้านพฤติกรรมและบุคลิกภาพ เพื่อช่วยให้นักเรียนพัฒนาอารมณ์ที่ดี สามารถจัดการกับความเครียด และปรับตัวเข้ากับสังคมได้ นอกจากนี้ยังต้องให้คำปรึกษาและช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบปัญหาทางการเรียน การดำเนินชีวิต หรือปัญหาครอบครัว ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดเป้าหมายและหลักการว่าจัดการศึกษาต้องมุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข สถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีความพร้อมในทุกด้าน ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความสามารถทางสังคม คุณธรรม จริยธรรม และทักษะการดำรงชีวิตตามความต้องการของสังคม โดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ดังนั้น การจัดการศึกษาจึงต้องส่งเสริมการพัฒนาของผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจำเป็นต้องมีครูผู้สอนในทุกชั้นเรียนเพื่อดูแลและอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเติบโตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

จากรายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาในปีการศึกษา 2565 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 พบว่าการจัดการศึกษาในอำเภอปางมะผ้าเผชิญกับปัญหาหลายประการ เนื่องจากสถานศึกษาตั้งอยู่ในพื้นที่ทุรกันดาร ซึ่งได้รับการกำหนดให้เป็นเขตพื้นที่พิเศษตามประกาศของกระทรวงการคลัง การคมนาคมที่ไม่สะดวก รวมถึงการขาดไฟฟ้าและอินเทอร์เน็ต ส่งผลให้การเข้าถึงสื่อการเรียนการสอนไม่ทั่วถึง นอกจากนี้ การสื่อสารด้วยภาษาถิ่นและการขาดแคลนครูยังเป็นอุปสรรคสำคัญ โดยบางโรงเรียนมีครูเพียงคนเดียวที่ต้องรับผิดชอบสอนนักเรียนทั้งหมด การโยกย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายังส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอนและการพัฒนาที่ไม่ต่อเนื่อง ปัญหาการขาดแคลนครูและครูไม่ตรงเอก ทำให้เกิดภาวะนักเรียนหลุดจากระบบการศึกษา ซึ่งมีผลกระทบต่อโอกาสในการพัฒนาอาชีพและการสร้างรายได้ในอนาคต ดังนั้นการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาเยาวชนในพื้นที่ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1, 2566) ซึ่งการบริหารงานบุคคล ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารสถานศึกษา เพราะ คน คือทรัพยากรหลักที่มีบทบาทโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียนและการพัฒนาการศึกษาโดยรวม การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพจึงส่งผลโดยตรงต่อการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจในการศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า เพื่อนำข้อมูลจากผลการวิจัยที่ได้เป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาการ
บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

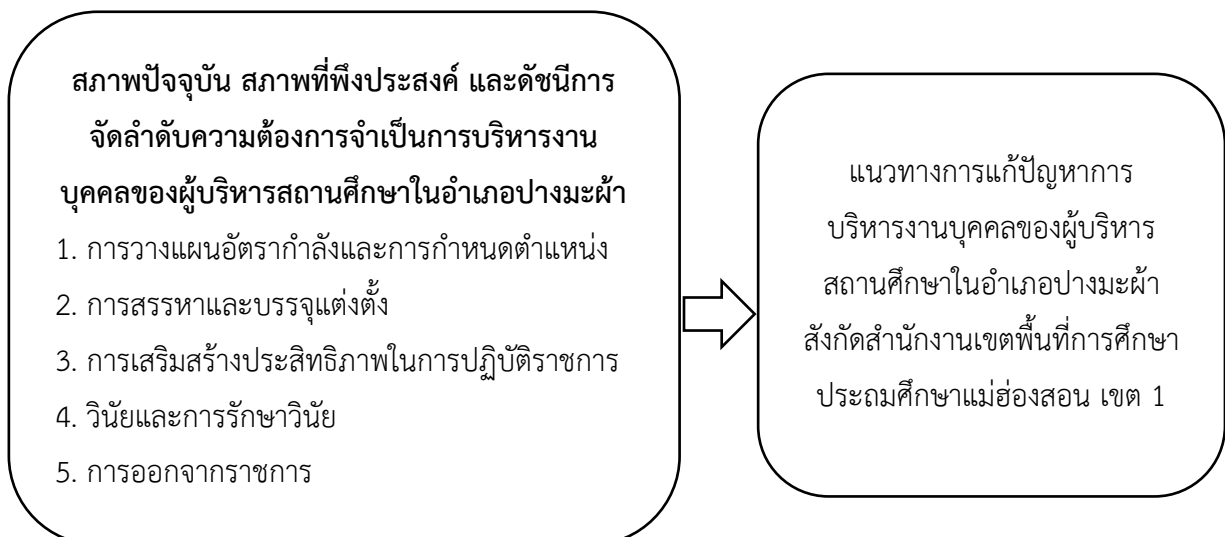
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 แบ่งขั้นตอนการศึกษาออกเป็น 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

ขั้นตอนย่อยที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ด้วยการศึกษานวนคิด ทฤษฎี จากหนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในและต่างประเทศ จำนวน 10 แหล่งข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้ศึกษาใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยอาศัยหลักการจำแนก การจัดกลุ่มข้อมูล และสรุปเป็นความเรียงเชิงพรรณนา

ขั้นตอนย่อยที่ 2 การสำรวจสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 คน และครู จำนวน 199 คน รวมประชากรทั้งหมด 224 คน โรงเรียนในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 จำนวน 22 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 24 คน และครู จำนวน 158 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 182 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยใช้ตำแหน่งเป็นชั้นภูมิ (Stratum)

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนโดยนำมาปรับปรุงเพื่อใช้เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้
2. วิเคราะห์ข้อมูลในการสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางมะฝ้า
3. สร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางมะฝ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในปัจจุบันและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางมะฝ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert, 1976)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นเพิ่มเติม

4. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความเหมาะสม

5. นำแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางมะฝ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of Item Objectives Congruence: IOC) โดยพิจารณาค่าความสอดคล้องที่คำนวณได้ต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.60 ขึ้นไป ผลปรากฏว่าข้อคำถามของแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 เป็นค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้

6. นำแบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1 ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 30 ชุด โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (1990) โดยใช้เกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ผลปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางมะฝ้า เท่ากับ 0.959 และค่าความเชื่อมั่นของ

แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า เท่ากับ 0.966

7. ปรับปรุงคุณภาพแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ให้มีความชัดเจน และสมบูรณ์มากขึ้น แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระพิจารณาความถูกต้อง และความเหมาะสมอีกครั้ง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

จัดส่งหนังสือราชการจากวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน พร้อมแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 182 ชุด โดยได้รับคืน และมีสภาพสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 182 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ทำการบันทึกข้อมูล และวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ และค่าร้อยละ เสนอข้อมูลในรูปของตารางประกอบการพรรณนา

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของเบสต์ (Best, 1982) และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบการพรรณนา

ผู้ศึกษานำผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า มาคำนวณหาดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : $PNI_{modified}$) (สุวิมล ว่องวานิช, 2558) เพื่อนำมากำหนดข้อคำถามในการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิในการศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ถ้าดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นแต่ละรายการ ($PNI_{modified}$) มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวม ($PNI_{modified}$) จัดเป็นจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุง

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

กลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิ

กลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 จำนวน 9 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน
2. รองผู้บริหารสถานศึกษาที่ดูแลกลุ่มงานบริหารงานบุคคลที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ได้รับการประเมินภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) อยู่ในระดับดีขึ้นไป จำนวน 3 คน
3. รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ที่ดูแลกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน
4. ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน
5. ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมายและคดี จำนวน 1 คน
6. มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) มีขั้นตอนการสร้าง และการหาคุณภาพเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. การออกแบบแนวคำถามการสัมภาษณ์ในประเด็นที่เกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า โดยนำผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า ในแต่ละรายการที่มีค่าดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) มากกว่าหรือเท่ากับดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวมในแต่ละด้านมากำหนดเป็นแนวคำถามการสัมภาษณ์
3. จัดทำแบบสัมภาษณ์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 สัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์
ตอนที่ 2 สัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า
ตอนที่ 3 สัมภาษณ์ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า
4. นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ พิจารณาความถูกต้องและความเหมาะสม
5. ปรับปรุง และจัดทำแบบสัมภาษณ์ให้มีความสมบูรณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษานำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน ส่งถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการ

สัมภาษณ์ จำนวน 9 คน ผู้ศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 13-31 มกราคม พ.ศ. 2568 ตามที่ได้นัดหมายไว้ และดำเนินการสรุปคำสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ผู้ศึกษาใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยอาศัยหลักการจำแนก หรือการจัดกลุ่มข้อมูลและนำเสนอข้อมูลในรูปแบบการพรรณนาเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 มีดังนี้

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การออกจากราชการ รองลงมาคือ วินัยและการรักษาวินัย การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตามลำดับ

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การออกจากราชการ รองลงมาคือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กับ วินัยและการรักษาวินัย การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตามลำดับ ดังตาราง

องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน (ที่เป็นจริง)			สภาพที่พึงประสงค์ (ที่อยากให้เป็น)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.09	0.56	มาก	4.79	0.28	มากที่สุด
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.13	0.59	มาก	4.80	0.26	มากที่สุด

องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน (ที่เป็นจริง)			สภาพที่พึงประสงค์ (ที่อยากให้เป็น)		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.08	0.62	มาก	4.76	0.29	มากที่สุด
4. วินัยและการรักษาวินัย	4.16	0.58	มาก	4.80	0.25	มากที่สุด
5. การออกจากราชการ	4.17	0.66	มาก	4.81	0.27	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.13	0.60	มาก	4.79	0.27	มากที่สุด

สำหรับดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ในภาพรวมตามองค์ประกอบ 5 ด้าน เมื่อพิจารณาแต่ละด้านโดยเรียงลำดับจากค่าดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง รองลงมาคือ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ ตามลำดับ ดังตาราง

องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคล	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	PNI _{modified}	ลำดับ
	D	I		
1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.09	4.79	0.171	1
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.13	4.80	0.162	3
3. เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.08	4.76	0.167	2
4. วินัยและการรักษาวินัย	4.16	4.80	0.154	4
5. การออกจากราชการ	4.17	4.81	0.153	5
เฉลี่ยรวม	4.13	4.79	0.161	

2. ผลการศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 แต่ละด้านควรดำเนินการดังนี้

2.1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ควรดำเนินการดังนี้

2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดจำนวนบุคลากรให้เพียงพอกับความต้องการ โดยประชุมครูเพื่อวิเคราะห์บริบท วางแผน สำรวจจำนวนนักเรียน และความต้องการบุคลากร เพื่อระบุอัตรากำลังที่ขาดตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. และจัดโครงสร้างบุคลากรให้เหมาะสมกับสถานศึกษา

2.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสรรหาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการ โดยวิเคราะห์และกำหนดคุณสมบัติให้ชัดเจน ประเมินความต้องการของสถานศึกษา เพื่อวางแผนทางการสรรหาที่เหมาะสม พร้อมแจ้งหน่วยงานต้นสังกัด และติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา

2.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา โดยประเมินและวิเคราะห์อัตรากำลัง ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขออนุมัติและออกคำสั่งแต่งตั้งตามระเบียบ แจ้งให้บุคลากรใหม่เข้าปฏิบัติงาน พร้อมติดตามและประเมินผล เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายของสถานศึกษา

2.1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดความต้องการอัตรากำลัง โดยพิจารณาจำนวนนักเรียน โครงสร้างหลักสูตร ภาระงาน และข้อเสนอแนะจากผู้เกี่ยวข้อง จากนั้นจัดทำรายงานเสนอขออัตรากำลังเพิ่มเติมต่อหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อรับบุคลากรจากบัญชีสอบแข่งขันหรือโครงการจัดสรร พร้อมกำหนดหน้าที่ให้สอดคล้องกับความสามารถของแต่ละบุคคล

2.1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากเดิมไปยังหน่วยงานต้นสังกัด โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการตรวจสอบและวิเคราะห์อัตรากำลังปัจจุบันของสถานศึกษา จัดทำแผนความจำเป็นและแนวทางในการใช้บุคลากรเพิ่มเติม โดยขอตำแหน่งเพิ่มเติมไปยังหน่วยงานต้นสังกัด

2.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ควรดำเนินการดังนี้

2.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของงาน โดยพิจารณาคุณสมบัติ ทักษะ และประสบการณ์ พร้อมจัดอบรมเพื่อเสริมทักษะที่จำเป็น และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีและเป็นมิตร

2.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรบรรจุครูใหม่ให้เพียงพอต่อความต้องการ โดยสำรวจอัตรากำลังและความขาดแคลนในแต่ละวิชา วางแผนสรรหาให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาสถานศึกษา ประสานงานขออัตรากำลังเพิ่มเติมตามความจำเป็น และจัดอบรมปฐมนิเทศเพื่อให้ครูใหม่เข้าใจระบบการทำงาน of สถานศึกษา

2.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ โดยจัดให้ครูสอนในวิชาที่ตรงกับสาขาความเชี่ยวชาญ รับฟังข้อเสนอแนะและปรับเปลี่ยนบทบาทงานตามความเหมาะสม และให้รางวัลหรือยกย่องบุคลากรที่มีผลงานดี

2.2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณารับย้ายโอน โดยให้สามารถยื่นคำร้องขอย้ายหรือโอนมาปฏิบัติงานได้ คณะกรรมการสถานศึกษาจะพิจารณา

ความเหมาะสม พร้อมเปิดช่องทางให้ร้องเรียนหรือเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการดังกล่าวอย่างเป็นธรรม

2.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ควรดำเนินการดังนี้

2.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอ โดยรับฟังความคิดเห็นและสำรวจความต้องการอุปกรณ์การสอน สื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

2.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร โดยจัดทำแผนพัฒนาที่สอดคล้องกับนโยบายสถานศึกษา จัดสรรงบประมาณสำหรับอบรม สัมมนา และการศึกษาต่อ พร้อมสนับสนุนอุปกรณ์และซอฟต์แวร์เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ

2.3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่บุคลากรที่มีคุณสมบัติครบ ปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ มีคุณงามความดี ความประพฤติเรียบร้อย เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่คณะครู

2.3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับคนที่มีผลงาน โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ชัดเจนให้บุคลากรทราบ ใช้ระบบการประเมินผลงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม

2.3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนิเทศการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยแจ้งตารางนิเทศล่วงหน้าและบันทึกในปฏิทินสถานศึกษา เพื่อให้ครูเตรียมตัวและวางแผนสอน ใช้แนวทางนิเทศหลากหลาย และเหมาะสม พร้อมจัดประชุมร่วมกับครูเพื่อให้มีส่วนร่วมในการกำหนดตารางนิเทศ

2.3.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งครูอบรมพัฒนาตรงสายงาน โดยสำรวจความต้องการและจุดพัฒนา เปิดโอกาสให้ครูสมัครอบรมตามความสนใจ สนับสนุนงบประมาณและเวลา พร้อมส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.4 วินัยและการรักษาวินัย ควรดำเนินการดังนี้

2.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรมและให้ความรู้เรื่องระเบียบ วินัย จรรยาบรรณวิชาชีพ และกฎหมายอย่างต่อเนื่อง พร้อมจัดทำและแจกคู่มือให้ครูบุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตาม สร้างต้นแบบและแรงจูงใจในการรักษาวินัย พร้อมให้คำปรึกษาและช่วยเหลือผู้ที่มีปัญหาเรื่องวินัย

2.4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสังเกตและดูแลระเบียบวินัยบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง รับฟังข้อเสนอนะ ติดตามพฤติกรรม ส่งเสริมการปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด วางกฎระเบียบที่ชัดเจนเหมาะสมกับสถานศึกษา และประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ พร้อมเป็นแบบอย่างที่ดี กระตุนจิตสำนึกและแรงจูงใจในการรักษาวินัย

2.4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรแจ้งสิทธิอุทธรณ์แก่บุคลากรที่ถูกดำเนินการทางวินัยตั้งแต่นั้น และกำหนดขั้นตอนกับระยะเวลาอุทธรณ์อย่างชัดเจน จัดตั้งคณะกรรมการอุทธรณ์ที่เป็นกลาง เปิด

โอกาสให้ได้แย้งตามกระบวนการยุติธรรม พร้อมส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์มากกว่าการลงโทษเพียงอย่างเดียว

2.4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดแนวทางปฏิบัติรักษาระเบียบวินัยอย่างชัดเจน โดยจัดทำคู่มือระเบียบวินัย ตั้งคณะกรรมการกำกับดูแล ตรวจสอบและรายงานผลอย่างต่อเนื่อง พร้อมประเมินพฤติกรรมบุคลากรเป็นประจำ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมเสนอแนะแนวทางที่เหมาะสม

2.4.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการทางวินัยบุคลากรอย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างละเอียด มีคณะกรรมการพิจารณาที่เป็นกลางและอิสระ พร้อมแจ้งผลการดำเนินการอย่างโปร่งใสและมีเหตุผลการรับ

2.5 การออกจากราชการ ควรดำเนินการดังนี้

2.5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรประสานงานตรวจสอบคำพิพากษาและคำสั่งศาลที่มีผลบังคับใช้กับข้าราชการครูอย่างละเอียด ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แจ้งผลการดำเนินการให้บุคลากรทราบ รักษาความเป็นส่วนตัว และติดตามการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิ์หรือการปฏิบัติไม่เป็นธรรม

2.5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจกฎหมายการออกจากราชการ โดยจัดอบรมสัมมนา และจัดสัมมนาพูดคุยเพื่อให้คำแนะนำและชี้แจงกระบวนการลาออกอย่างชัดเจน

2.5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประสาน ดูแลข้าราชการครูที่ลาออกในเรื่องการเจ็บป่วยอย่างเหมาะสม ประสานงานกับหน่วยงานสาธารณสุข หรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บุคลากรที่ลาออกได้รับการดูแลด้านสุขภาพอย่างเหมาะสม

2.5.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำรายงานการออกจากราชการอย่างชัดเจนและเป็นระบบ ส่งให้ต้นสังกัดเพื่อบันทึกข้อมูลในระบบราชการ และติดตามผลการดำเนินการสิทธิประโยชน์อย่างเคร่งครัด

อภิปรายผล

ผลการศึกษาโดยรวมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การศึกษา และกรอบแนวคิดในการศึกษา ผู้ศึกษามีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 พบว่าสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การออกจากราชการ รองลงมาคือวินัยและการรักษาวินัย การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติราชการ ตามลำดับ ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นถึงความเข้าใจและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้าในการบริหารจัดการเรื่องการลาออก การเกษียณอายุราชการ และการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเป็นระบบและโปร่งใส โดยมีการติดตาม ประเมินผล ดูแล และให้ความช่วยเหลือด้านสุขภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดูแลผู้ที่ลาออกหรือเกษียณอายุราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กระบวนการออกจากราชการเป็นไปอย่างราบรื่น ไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ หัสตากรณ์ พรหมคำดีบ (2566) ที่ได้ศึกษาสภาพปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ผลการวิจัยพบว่า สภาพ ปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยาณี ทบเทิบ (2560) ที่ได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิต ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิตโดยรวม อยู่ในระดับมาก อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรินทร์ทิพย์ แสนสินนต์ (2563) ที่ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ยังพบว่าสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สภาพที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การออกจากราชการ รองลงมาคือการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กับวินัยและการรักษาวินัย การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตามลำดับ ทั้งนี้ น่าจะเป็นผลมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า มีการบริหารด้านการออกจากราชการให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม เช่น การเกษียณอายุ การลาออก และการให้ออกจากราชการ โดยให้มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนรองรับการเกษียณของบุคลากร การเตรียมผู้สืบทอดตำแหน่ง และการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์หลังเกษียณ ให้มีการดูแลให้ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการหลังเกษียณอย่างครบถ้วนมากขึ้นกว่าเดิม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล คนเสี้ยม (2563) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่าสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาวัฒน์ สังฆะ, นิยดา เปี่ยมพิชนะ (2567) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการศึกษาดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยเรียงจากค่าดัชนี การจัดลำดับความต้องการจำเป็นพบว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีความต้องการ จำเป็นที่ต้องพัฒนาเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการ วางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง จะต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ของสถานศึกษา การบริหารอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถจัดสรรบุคลากรได้อย่าง เหมาะสม ลดปัญหาการขาดแคลนครู ครูไม่ครบชั้น และส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระชัย รูปเรือง (2564) ได้ศึกษาสภาพปัญหา และแนวทางการบริหารงานบุคลากร ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการ กำหนดตำแหน่ง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาวัฒน์ สังฆะ, นียดา เปี่ยมพิชนะ (2567) ได้ศึกษาความ ต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนด ตำแหน่ง

3. ผลการศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะ ผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 จำนวน 5 ด้าน สามารถนำไปเป็น แนวทางในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาได้ โดยผู้ศึกษาจะนำมาเสนอการอภิปรายผลแนวทางการ แก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า ที่มีปัญหาสูงสุดตามดัชนีการ จัดลำดับความต้องการจำเป็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ดังนี้

3.1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรประชุมร่วมกับ คณะกรรมการสถานศึกษา ครู และบุคลากร เพื่อวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง โดยพิจารณาข้อมูลจำนวน บุคลากรที่มีอยู่ เทียบกับมาตรฐานที่กำหนด และสำรวจภาระงานของครู เพื่อนำไปสู่การจัดโครงสร้างและ กำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม ช่วยให้การบริหารมีความคล่องตัว ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ พร้อม กำหนดบทบาท หน้าที่ และคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sally Selden, & Willow Jacobson (2001) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาระบบการบริหารงานบุคคลของประเทศ สหรัฐอเมริกา เปรียบเทียบกับ การบริหารงานบุคคลของประเทศไทย และญี่ปุ่น ภายหลังการปฏิรูประบบ บริหารราชการ ที่ได้เสนอแนวทางไว้ว่า ทั้งสามประเทศควรมีลักษณะร่วมที่สำคัญภายหลังการเปลี่ยนแปลงนั้น

คือ องค์กรมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบในการบริหารจัดการในลักษณะของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New public management) และแนวโน้มการบริหารงานบุคคลของทั้งสามประเทศก็มีแนวโน้มในการปรับเปลี่ยนตามไปด้วยโดยมีลักษณะร่วมที่สำคัญ อาทิแรกเริ่มเดิมทีในการบริหารงานบุคคลของภาครัฐ จะมีองค์กรกลางซึ่งมีหน้าที่หลักในการดำเนินการในเรื่องการจัดวางโครงสร้าง อัตรากำลังและการวางแผนนโยบายในเรื่องการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนุส เที่ยงราช (2563) ได้วิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ได้เสนอแนวทางไว้ว่า ควรมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งบุคลากรอย่างมีระบบและตรวจสอบได้ ซึ่งสถานศึกษาควรมีการจัดทำเกณฑ์การพิจารณาอย่างชัดเจนในการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรให้เป็นที่ยอมรับและสามารถสามารถตรวจสอบการได้มาของตำแหน่งได้อย่างโปร่งใส ส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความไว้วางใจและอุทิศร่างกาย แรงใจในการทำงานได้เต็มตามศักยภาพ สถานศึกษาควรใช้หลักความโปร่งใส ในการบริหารที่ยึดหลักการ เปิดเผยตรงไปตรงมา และเข้าใจง่าย มีความชัดเจนเกี่ยวกับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เช่น การมีระบบงานที่ชัดเจน มีระบบคุณธรรมในการเลือกหรือแต่งตั้งบุคลากรให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น

3.2 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน ใช้เทคโนโลยีในการบริหารข้อมูลบุคลากร และพัฒนาระบบติดตามผลเพื่อประเมินผลลัพธ์ของนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรผ่านแผนพัฒนารายบุคคลและการอบรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนุส เที่ยงราช (2563) ได้วิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ได้เสนอแนวทางไว้ว่าการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควรมีการแจ้งเกณฑ์ประเมินให้ทุกคนทราบ จัดค่าตอบแทนพิเศษ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งฤทัย ไมตรีก้านตรง (2560) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ได้ให้ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ในสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการสนับสนุนส่งเสริมอย่างต่อเนื่องตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดคุณสมบัติและความสามารถให้ชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจงาน เพิ่มช่องทางการสรรหา เช่น การรับสมัครออนไลน์ ปรับปรุงกระบวนการคัดเลือกให้แม่นยำ โปร่งใส โดยมีคณะกรรมการที่เป็นกลาง และดำเนินการบรรจุแต่งตั้งให้เหมาะสม รวดเร็ว และตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ควรให้โรงเรียนมีอำนาจในการพิจารณาบรรจุใหม่ให้ตรงกับสาขาที่โรงเรียนต้องการ ควรมีการย้ายสับเปลี่ยนครูให้ตรงกับวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการ ควรพิจารณาให้ตรงสาขาเดียวกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพิม นภวงศ์ ณ อยุธยา (2563) ได้วิจัยเรื่องสภาพและแนว

ทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ ได้เสนอแนวทางไว้ว่าด้านการสรรหา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีส่วนร่วมในการพิจารณาการรับย้าย หรือโอนครู และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรียา มัทธน์, ชัชชญา พิระธณิศร์ (2566) ได้วิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 2 ได้เสนอแนวทางไว้ว่า ควรมีการวิเคราะห์ความต้องการและการกำหนดคุณสมบัติของตำแหน่งบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่มีกระบวนการอย่างเป็นระบบมีความยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่าด้านที่มีดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือด้านการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยสถานศึกษาควรศึกษาแนวทางการพัฒนาดังกล่าว และพิจารณาวิธีการที่เหมาะสมในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางการแก้ปัญหาด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งไปปรับใช้ในสถานศึกษาตามความเหมาะสม เพื่อพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาต่อยอดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้วยรูปแบบวิธีการศึกษาที่หลากหลาย เพื่อนำผลการศึกษามาพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา
2. ควรศึกษาผลการนำแนวทางการบริหารงานบุคคลไปใช้จริงในสถานศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษากการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ได้ดำเนินการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ส่งผลให้ได้แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน สามารถนำไปเป็นแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ได้ ดังภาพ



แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัด สพป.มส.เขต 1



เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้
คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนด หลักเกณฑ์
และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. โรงพิมพ์ชุมนุมชนสหกรณ์
การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กัลยาณี ทบเทิบ. (2560). การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางการบริหารงาน
บุคคลในโรงเรียนสาธิต. หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ชรินทร์ทิพย์ แสนสินนต์ และอรุสา พรหมทา. (2564). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 9(34), 254-264.
- เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ธนุส เอียงราช. (2563). สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- ประพิม นววงศ์ ณ อยู่ธยา. (2563). สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปัญญาวัฒน์ สังฆะ และนิยดา เปี่ยมพิชชนะ. (2567). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 7(1), 448-449.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. (14 สิงหาคม 2542). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 116 ตอนที่ 74 ก หน้า 1.
- พระมหาจำนงค์ ผมไผ. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสารส่งเสริมและพัฒนามหาวิทยาลัยใหม่*, 1(1), 66-79.
- พัชรียา มัทธนัง, ชัชชญา พิระธรณิศร์. (2566). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น ปีที่ 9*, ฉบับที่ 8.
- รุ่งฤทัย ไมตรีกำนตรอง. (2560). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วีระชัย รูปเรือง. (2564). สภาพปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศศิวิมล คนเสี้ยงม. (2563). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมศตวรรษที่ 21. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580. สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1. (2566). รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2565.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. (พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หัตถาภรณ์ พรหมคำดีบ. (2566). การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- Best, J.W. (1982). *Research in Education*. (4 th ed.). Prentice-Hill.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). Harper Collins.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size For Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1961). *New Pattern of Management*. McGraw - Hill.
- Sally, Selden, & Willow Jacobson. (2001). "Trend in Human Resource Manage: Lesson from the State." A Report of the Government Performance Project, The Maxwell School's Alan K. Cambell Public Affairs Institute, April 2001.