

*สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

ชลธิชา จำเริญสุข^{1*} ชวนคิด มะเสนะ² วิไลวรรณ พรหมสีใหม่³

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

² อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

³ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

Corresponding author email: mookjamroen16461@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 2) เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน และ 3) ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่างโดยใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan (Krejcie & Morgan. 1970) แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 136 คน และข้าราชการครู จำนวน 331 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าIOC เท่ากับ .840 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .919 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t (t-test) และการทดสอบค่า F (F-test) ผลการวิจัยพบว่า 1) โดยรวมสภาพการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคล พบใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบปัญหาการขาดแคลนครูในพื้นที่ห่างไกล ควรจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสม ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่าโรงเรียนขาดแผนพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการธำรงรักษาบุคลากร พบว่าบุคลากรบางส่วนขาดความตระหนักในบทบาท ควรส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในองค์กร และด้านการประเมินผล พบว่าระบบขาดประสิทธิภาพ ควรพัฒนาหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล;โรงเรียนประถมศึกษา;การพัฒนาบุคลากร;การประเมินผลการปฏิบัติงาน

* Received: 2025-05-18, Revised: 2025-07-21, Accepted: 2025-08-04

Conditions and Problems of Human Resource Management in Educational Institutions under the Office of Primary Educational Service Area 4, Si Sa Ket

Chonticha Jamruensuk^{1*} Chuankit Masena² Wilaiwan Promsimai²

¹Master of Education Program in Educational Administration,
Ubon Ratchathani Rajabhat University

²Lecturer of Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University

³Lecturer of Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: mookjamroen16461@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to: 1) examine the state of personnel administration in schools under the Sisaket Primary Educational Service Area Office 4; 2) compare personnel administration based on position, work experience, and school size; and 3) identify problems and suggestions for improvement. The sample consisted of 136 school administrators and 331 teachers, selected using Krejcie and Morgan (Krejcie & Morgan, 1970) sample size table. A five-point Likert scale questionnaire was used, with an IOC of .840 and reliability of .919. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test. The results showed that: 1) the overall level of personnel administration was high; 2) there were statistically significant differences at the .01 level when classified by position, experience, and school size; and 3) problems and suggestions were found in four areas. In recruitment and appointment, there was a teacher shortage in remote areas, indicating a need for better allocation. In personnel development, many schools lacked systematic plans, and professional growth should be supported. For retention, some staff lacked role awareness, highlighting the need for a positive work environment. In performance evaluation, the system was inefficient and needed clearer, more transparent, and fairer criteria.

Keywords: personnel administration; primary schools; personnel development; performance evaluation

บทนำ

ในยุคของช่วงศตวรรษที่ 21 การพัฒนาบุคลากรถือเป็นสิ่งที่สำคัญ หลายองค์การได้มองเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรซึ่งจะเห็นได้จาก (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกาฯ 2559) ข้อมูลผลการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาตลอดจนผล การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามกฎหมายการศึกษาจากหลายหน่วยงาน พบว่า สถานศึกษาต่าง ๆ ยังไม่ประสบผลสำเร็จในการเป็นสถานศึกษานิตบุคคลเต็มรูปแบบ ส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบปัญหาและอุปสรรคหลายประการ โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลซึ่งมี พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2557 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม

เป็นกฎหมายหลักทำให้สถานศึกษามีข้อจำกัดด้านการบริหารงานบุคคลส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการ เป็นเหตุให้ไม่มีความคล่องตัวและเกิดความล่าช้า ไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลได้ ตามเจตนารมณ์การเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษา ดังนั้นองค์การจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร เพื่อจูงใจในการทำงานเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้ (A. H. Maslow. 1970) ดังนั้น การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานนั้น ถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา หากการบริหารงานบุคคลล้มเหลวย่อมส่งผล โดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน และนี่จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน โดยในส่วนของ การบริหารสถานศึกษานั้นมุ่งเน้นที่จะพัฒนาคุณภาพการ บริหารจัดการใหม่ โดยการเร่งทบทวนระบบการบริหารโดย องค์กษณะบุคคล โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สามารถส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงที่มีคุณค่าเป็นที่ยอมรับ นับถือในสังคม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552) และปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ยังส่งเสริมพัฒนาด้านคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน ตามหลักสูตรฐาน มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการพัฒนา ตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. 2567)

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในด้านการสรรหาบุคคลและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ในการพัฒนา งานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ต่อไป

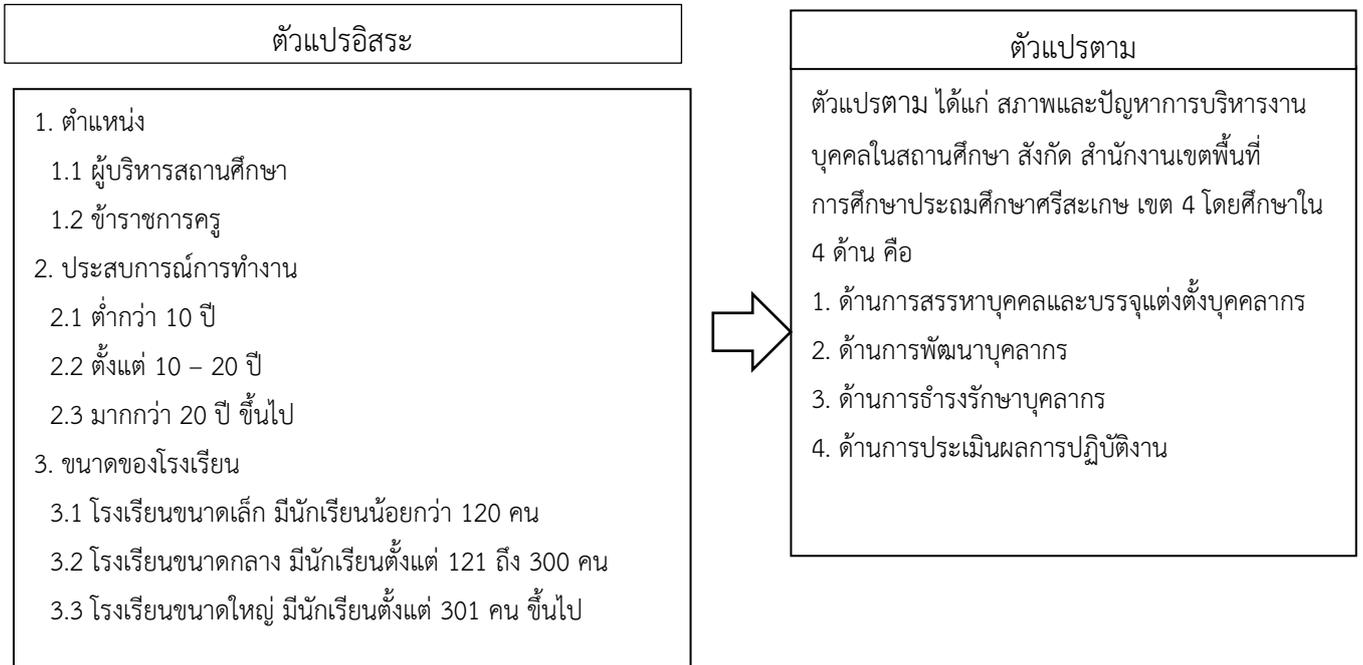
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

สมมุติฐานการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในสถานศึกษา ที่มีตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำนวนโรงเรียน 210 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 210 คน และข้าราชการครูจำนวน 2,279 คน รวมทั้งสิ้น 2,489 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. 2567)

1.2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (Krejcie & Morgan. 1970) แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 136 คน และข้าราชการครูจำนวน 331 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวน 1 ฉบับ เป็นแบบตรวจสอบรายการ และแบบประมาณค่าโดยใช้วิธีของ Likert มีค่า IOC เท่ากับ .840 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .919 โครงสร้างของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งถามเกี่ยวกับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ตามขอบข่ายการ

บริหารงานบุคคล ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่าโดยใช้เกณฑ์กำหนดน้ำหนักคะแนนและมาตราส่วนประมาณค่าจัดลำดับ 5 ลำดับของ Likert

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด 4 ด้าน คือ 1. ด้านการสรรหาบุคคลและบรรจุแต่งตั้งบุคคลากร 2. ด้านการพัฒนาบุคลากร 3. ด้านการอำนวยการรักษาบุคลากร 4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบ สอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ โดยตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ โดยหาค่าร้อยละ ส่วนแบบ สอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกเป็นรายด้านและภาพรวม แล้วนำค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบกับเกณฑ์การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และตามประสบการณ์ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 และการเปรียบเทียบ จำแนกตำแหน่งโดยการทดสอบค่า t (t-test Independent)

4. ปัญหาและข้อเสนอแนะ

เสนอปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกเป็นรายด้าน และรวมทุกด้าน

ข้อ ที่	สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	สภาพ		
		\bar{X}	S	แปลผล
1.	ด้านการสรรหาบุคคลและบรรจุแต่งตั้งบุคคลากร	4.11	.39	มาก
2.	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.13	.37	มาก
3.	ด้านการอำนวยการรักษาบุคลากร	4.04	.54	มาก
4.	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.09	.43	มาก

ข้อ ที่	สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	สภาพ		
		\bar{X}	S	แปลผล
	รวม	4.09	.37	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูต่อสภาพ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.13) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการธำรงรักษาบุคลากร อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.04)

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู ต่อสภาพการ บริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านที่	สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	ตำแหน่ง				t	p
		ผู้บริหารสถานศึกษา (n=136)		ข้าราชการครู ในสถานศึกษา (n=331)			
		\bar{X}	S	\bar{X}	S		
1	ด้านการสรรหาบุคคลและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	4.17	.13	4.09	.45	3.12**	.00
2	ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.84	.13	4.25	.38	-17.07**	.00
3	ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	3.34	.19	4.33	.34	-40.08**	.00
4	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.21	.17	4.05	.49	5.38**	.00
	รวม	3.89	.15	4.18	.41	-11.09**	.00

**นัยสำคัญทางสถิติที่.01

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูต่อสภาพ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.01

2. ผลการวิเคราะห์การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู ต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณมศึกษาศรีสะเกษเขต 4 รายด้านและรวมทุกด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ขนาดของโรงเรียน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู ต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประณมศึกษา ศรีสะเกษเขต 4 รายด้านและรวมทุกด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านการสรรหาบุคคลและบรรจุแต่งตั้งบุคคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	16.23	8.11	69.18**	.00
	ภายในกลุ่ม	464	54.41	.12		
	รวม	466	70.64			
ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.21	.61	4.37**	.01
	ภายในกลุ่ม	464	64.23	.14		
	รวม	466	65.44			
ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	4.31	2.15	7.61**	.00
	ภายในกลุ่ม	464	131.29	.28		
	รวม	466	135.60			
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	20.50	10.25	72.54**	.00
	ภายในกลุ่ม	464	65.55	.14		
	รวม	466	86.04			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	4.89	2.44	18.74**	.00
	ภายในกลุ่ม	464	60.53	.13		
	รวม	466	65.42			

**อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประณมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู ต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 รายด้านและรวมทุกด้าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านการสรรหาบุคคลและบรรจุแต่งตั้งบุคคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	29.97	14.98	170.96**	.00
	ภายในกลุ่ม	464	40.67	.09		
	รวม	466	70.64			
ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	19.12	9.56	95.79**	.00
	ภายในกลุ่ม	464	46.32	.10		
	รวม	466	65.44			
ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	14.28	7.14	27.31**	.00
	ภายในกลุ่ม	464	121.32	.26		
	รวม	466	135.60			
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	36.25	18.12	168.87**	.00
	ภายในกลุ่ม	464	49.80	.11		
	รวม	466	86.04			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	24.11	12.06	135.44**	.00
	ภายในกลุ่ม	464	41.30	.09		
	รวม	466	65.42			

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู ต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ปัญหาคือ การขาดแคลนครู โดยเฉพาะโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ชายแดน หรือโรงเรียนขนาดเล็ก ข้อเสนอแนะ คือ ต้นสังกัดควรจัดสรรครูพนักงานราชการมาทดแทนกรณีที่มีการย้ายออก และควรบรรจุครูให้ตรงตามความต้องการของแต่ละโรงเรียน ด้านการพัฒนาบุคลากร ปัญหาคือ โรงเรียนหลายแห่งไม่มีการกำหนดแผนการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในสาย

งาน พัฒนาทักษะที่ตรงกับความต้องการจำเป็นในการปฏิบัติงานจริง ด้านการธำรงรักษาบุคลากรปัญหาคือ บุคลากรบางส่วนขาดความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กรให้มีความสุข ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาคือ การขาดการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ระบบการประเมินไม่มีประสิทธิภาพ และไม่มีเกณฑ์ที่ชัดเจนหรือเป็นธรรม ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารควรมีความเป็นธรรมและใช้หลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส

อภิปรายผล

สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 4 มีประเด็นน่าสนใจที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหาบุคคล และบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ซึ่งอาจเป็นเพราะว่า การบริหารสถานศึกษาให้สำเร็จลุล่วงไปอย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้บุคคลในสถานศึกษาให้เป็นผู้ร่วมมือร่วมปฏิบัติทั้งสิ้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องใส่ใจ เอาใจใส่ ช่วยเหลือ กระตุ้นให้บุคคลที่รับผิดชอบ ได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เต็มศักยภาพ มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลของงานและส่งผลถึงพลังสามัคคีมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งเป็นผลดีต่อการบริหารจึงเป็นสาเหตุให้ สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ (จิราภรณ์ ศรีสวัสดิ์ .2563) กล่าวว่า การประเมินที่มีประสิทธิภาพควรสะท้อนสมรรถนะที่แท้จริง และนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร ไม่ใช่เพียงการตรวจสอบเพื่อผ่านเกณฑ์เท่านั้น วิจัยของ (โนริยิ ททรัพย์โสภณ.2559) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลางเรียงตามอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรยี่ระบบคุณธรรมดำเนินการแต่งตั้ง มอบหมายหน้าที่ด้วยคำสั่งมอบหมายหน้าที่ ปฏิบัติงาน การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีการประชาสัมพันธ์ตรงกลุ่มเป้าหมาย การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ ตรงกับความรู้ความสามารถ (สุทธิดา เจียมจิตต์.2561) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการวางแผนระยะยาวและเชื่อมโยงกับภารกิจของสถานศึกษาอย่างแท้จริง (บุญชม คล้ายบวร.2560) กล่าวว่า การธำรงรักษาบุคลากรที่ดีต้องประกอบด้วยปัจจัยด้านความมั่นคง สวัสดิการ และความสัมพันธ์ภายในองค์กร ซึ่งมีผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากร และงานวิจัยของ (วราพร พันธุ์โกศา.2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในระดับ

มาก โดยพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

2.1 ข้าราชการในสถานศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน ซึ่งขึ้นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่า ตำแหน่งในของข้าราชการในสถานศึกษา มีการปฏิบัติงานที่ไม่เหมือนกัน ส่งผลให้มีความขยันขันแข็ง ความกระตือรือร้น ในการทำงาน ความสุขุมรอบคอบที่แตกต่างกันออกไป ประกอบกับการมีวิสัยทัศน์ที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพพบพบาและตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งอาจเป็นสาเหตุให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ณรงค์ศักดิ์ ส่องสอน .2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต2 พบว่าภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อารีย์ นิสพันธ์.2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บริหารงานบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัล ของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านการเปรียบเทียบทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัล ของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนก ตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ข้าราชการในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจเป็นเพราะว่า ประสบการณ์ของข้าราชการในสถานศึกษา เป็นปัจจัยหนึ่งที่หล่อหลอมความรู้ ความคิด เทคนิควิธีการต่างๆ ตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมา ได้พบเห็นการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา พบปัญหาและการแก้ไขปัญหาต่างๆ มาไม่เท่ากัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (วณิตานันท์ ไตรปาน.2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยองสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับ (สุภาพรณ์ หาญณรงค์ กิจ.2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.3 ข้าราชการในสถานศึกษาที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

เป็นงานที่จะต้องมีการปฏิบัติที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งโรงเรียนขนาดใหญ่และกลางอาจจะมีการปฏิบัติ ที่แบ่งออกเป็นสัดส่วนที่ชัดเจน ในขณะที่โรงเรียนขนาดเล็กมีการช่วยกันทำหรือบางครั้งได้ทำทุกอย่างเพียงคนเดียว ซึ่งอาจเป็นสาเหตุให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (วราพร พันธโกคา.2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 งานวิจัยของ (ณัฐพร นกเสียง.2568) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.ปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า

ด้านการสรรหาบุคคลและบรรจุแต่งตั้งบุคคลากร พบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ได้แก่ โรงเรียนขาดแคลนครู ครูมีจำนวนไม่เพียงพอต่ออัตราจำนวนเด็กโดยเฉพาะโรงเรียนที่อยู่บริเวณชายแดนและโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก อยู่ไกลทางคมนาคมเนื่องจากว่าครูส่วนใหญ่ไม่ใช่ครูที่อยู่ในพื้นที่จึงต้องมีการโยกย้ายกับภูมิลำเนา บางรายวิชาไม่สามารถบรรจุครูหรือคืนอัตราเมื่อเกษียณอายุได้ ทำให้ครูสาขาวิชาอื่นจำเป็นต้องสอนช่วย การบรรจุแต่งตั้งมีระยะเวลาและขั้นตอนในการดำเนินการที่ยุ้งยากทำให้ต้องเสียเวลาในการดำเนินการเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้บรรจุครูไม่ทันกับความต้องการของสถานศึกษา และไม่ตรงกับวิชาเอกที่ต้องการ ด้านการพัฒนาบุคลากร พบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ได้แก่ โรงเรียนไม่มีการกำหนดแผนการพัฒนาครูและไม่มีการดำเนินการปรับปรุงหรือแก้ไขต่อการพัฒนาครู เมื่อพบข้อบกพร่องหรือดำเนินการไม่ต่อเนื่อง ไม่ได้รับการพัฒนาตามความต้องการและไม่ตรงกับทักษะที่จำเป็นกับการปฏิบัติงาน บุคลากรที่ไปศึกษาดูงานไม่นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน และงบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร พบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ได้แก่ มีการย้ายบุคลากรโรงเรียนบ่อยเนื่องจากว่าบุคลากรมีความจำเป็นที่จะต้องย้ายกลับภูมิลำเนา หรือย้ายติดตามคู่สมรส บุคลากร ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองเนื่องจากว่าขาดความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของวิชาชีพครูอย่างแท้จริง จึงทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ได้แก่ ขาดการติดตามและการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็น อุปสรรคของการพัฒนาบุคลากรและมีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรซึ่งไม่ยอมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนและไม่เห็นความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตน ระบบการประเมินผลงาน ไม่มีประสิทธิภาพ ระเบียบกฎเกณฑ์ กติกาที่ไม่เอื้ออำนวย ในการพัฒนาบุคลากร การนิเทศไม่สม่ำเสมอ เนื่องจากว่าผู้บริหารไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการนิเทศเช่น การตรวจบันทึกการสอนการ

ออกเยี่ยมห้อง ไม่มีการบันทึกข้อมูลเพื่อปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในส่วนที่ยังบกพร่องเพื่อให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน ทำให้ครูไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. พัฒนาเชิงนโยบาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับได้พัฒนาตนเองในทุกมิติอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านวิชาชีพ คุณธรรม และจริยธรรม โดยมุ่งให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และความสนใจของบุคลากร พร้อมทั้งควรกำหนดนโยบายที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานมีความโปร่งใส ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

2. พัฒนาองค์กร

ผู้บริหารควรมีบทบาทในการขับเคลื่อนองค์กรด้วยความเข้าใจและเจตนาดี โดยเป็นผู้นำในการชี้แนะแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม ให้สมเกียรติกับการเป็นข้าราชการ รวมถึงการสร้างระบบภายในองค์กรที่สนับสนุนการป้องกันการกระทำผิดวินัย ทั้งโดยการจับตอปรน สร้างความเข้าใจ และมีระบบตรวจสอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวด เพื่อปรับเปลี่ยนนิสัยทัศน์ขององค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความคาดหวังของสังคม

3. พัฒนาบุคลากร

ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของตน โดยเน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อาทิ การฝึกอบรม การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมถึงการประเมินผลที่ยึดหลักความเป็นธรรมและศักยภาพของแต่ละบุคคล เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพในโลกการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

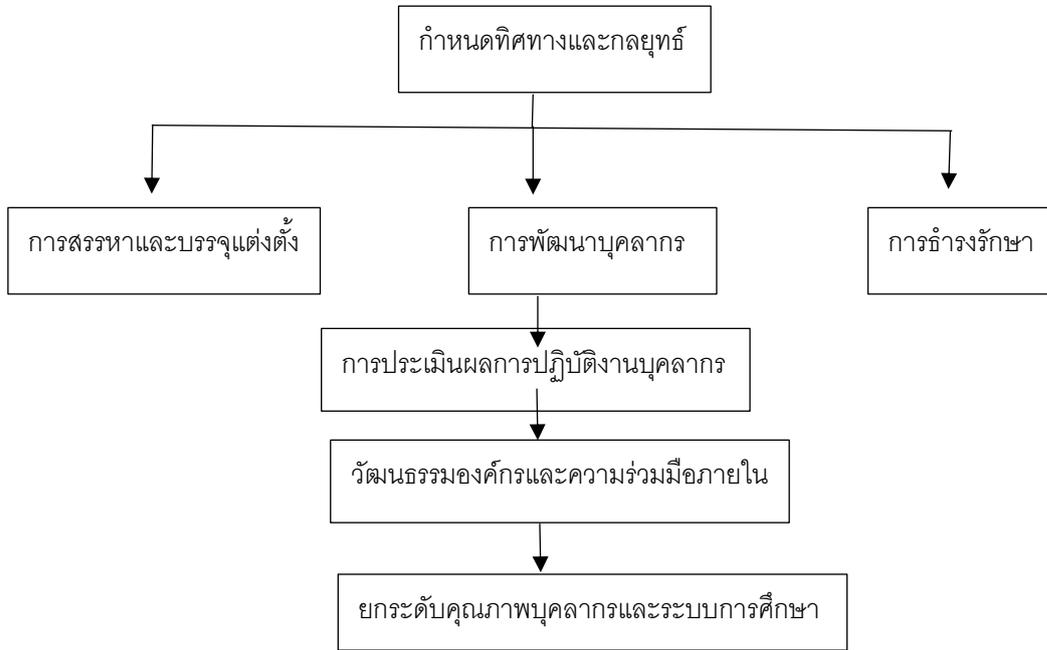
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษา แนวทางการธำรงรักษาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ควรศึกษาแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ความรู้ใหม่

การบริหารงานบุคคลถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการจัดการที่ครอบคลุมในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นการสรรหา การพัฒนา การธำรงรักษา และการประเมินผล โดยบริบทภายในของแต่ละโรงเรียน เช่น ทำเลที่ตั้ง ขนาดโรงเรียน หรือประสบการณ์ของบุคลากร ล้วนส่งผลต่อ

แนวทางปฏิบัติที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงควรมีการออกแบบแนวทางการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องกับบริบทเฉพาะของแต่ละแห่ง



1. การกำหนดทิศทางและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล

ผู้บริหารควรมีบทบาทในการวางแผนยุทธศาสตร์ นำวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียนมากำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนโดยคำนึงถึงความพร้อมงบประมาณ และทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานทุกด้าน

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

โรงเรียนห่างไกลหรือขนาดเล็กขาดแคลนครูควรจัดสรรครูพนักงานราชการเพื่อทดแทนการย้ายออก และบรรจุครูตามความต้องการเฉพาะ

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร

การไม่มีแผนพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารควรกำหนดแผนพัฒนารายบุคคล (ID Plan) ส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ และพัฒนาทักษะตามภาระงานจริง จัดการอบรมที่สอดคล้องกับภาระงานจริง เช่น Active Learning, AI Tools, การประเมินสมรรถนะ, การศึกษาต่อ, การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

4. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร

การขาดความตระหนักในหน้าที่ ผู้บริหารควรเป็นผู้นำแบบอย่าง สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร สร้างขวัญกำลังใจ เช่น สวัสดิการ การยกย่องชมเชย และระบบความก้าวหน้าในสายงาน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี

5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ระบบการประเมินไม่ต่อเนื่อง ขาดความชัดเจน ควรใช้หลักเกณฑ์ที่เป็นธรรม โปร่งใส ติดตามผลได้ เช่น การประเมินร่วมกันระหว่างผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และตนเอง นำผลประเมินไปพัฒนาศักยภาพครู ไม่ใช่เพื่อการลงโทษ

6. วัฒนธรรมองค์กรและความร่วมมือภายใน

เน้นการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร การสื่อสารภายในที่เปิดกว้าง สร้างความเข้าใจและความไว้วางใจ สนับสนุนการมีส่วนร่วมในทุกระดับ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน

7. ยกระดับคุณภาพบุคลากรและระบบการศึกษา

เมื่อการบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ จะนำไปสู่คุณภาพของผู้เรียนและระบบการศึกษาโดยรวมที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาต้องครอบคลุมทั้งด้านการวางแผน ดำเนินการ และพัฒนา ต่อเนื่อง โดยมีบริบทของแต่ละโรงเรียนเป็นตัวกำหนดแนวทางที่เหมาะสม การบูรณาการในแต่ละมิติที่กล่าวมาในโมเดลนี้จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพ พร้อมรับมือกับความท้าทายในการเปลี่ยนแปลง และสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- จิราภรณ์ ศรีสวัสดิ์. (2563). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ณรงค์ศักดิ์ สั้งสอน. (2567). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา วิทยาลัยนครราชสีมา.
- ณัฐพร นักเสียง. (2568). แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วารสารวิชาการราชนครินทร์, 8(4), 245–260.
- โนริย์ ทรัพย์โสภณ. (2559). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา อาชีวศึกษาจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม คล้ายบวร. (2560). แนวทางการธำรงรักษาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- วณิดานันท์ ไตรปาน. (2560). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยม ตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วรารพร พันธุ์โกคา. (2559). *ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2565 – 2569*. สำนักงานฯ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. (2567). *แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567*. สำนักงานฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552–2561)*. บริษัท พรินทวาทกราฟิค จำกัด.
- สุทธิดา เจียมจิตต์. (2561). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ. (2561). *การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อารีย์ นิตพันธ์. (2567). *บริหารงานบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. *วารสารนวัตกรรมการบริหารการศึกษา*, 25(3), 29.
- A. H. Maslow. (1970). *แรงจูงใจและบุคลิกภาพ*. ฮาร์เปอร์และโรว์.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.