

การบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3

**The Personel Administration by the Principal of Saraneeyadham VI in the
Schools under the Office of Roi-Et Primary
Educational Service Area 3**

ยศพัทธ์ เทียงผดุง,

สุนทร สายคำ และ พระฮอนด้า วาตสโท

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

Yodsapat Thiangpadung,

Sunthon Saikham and Phra Honda Vadasuddo

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Khon Kaen Campus, Thailand

Corresponding Author, E mail: mossmoss129@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 2) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งเป็นงานวิจัยแบบผสมวิธี ประชากร 331 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94 การวิเคราะห์เอกสารและสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างวินัยและการรักษาวินัย

* วันที่รับบทความ: 4 มีนาคม 2565; วันที่แก้ไขบทความ 4 เมษายน 2565; วันที่ตอบรับบทความ: 5 เมษายน 2565

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสารานีธรรม 6 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการวางแผนงานบุคคล และให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามแผนการบริหารงานบุคคล ควรสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติทั้งด้านวุฒิการศึกษา ความรู้ ความสามารถที่ตรงกับตำแหน่ง ควรสนับสนุนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ควรพิจารณาในการดำเนินการทางวินัยกับบุคลากรด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติ ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร เมื่อเกษียณอายุราชการ ผู้บริหารควรช่วยตรวจสอบดูแลสิทธิและผลประโยชน์ของบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล; หลักสารานีธรรม 6; สถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3

Abstracts

The objectives of this research were as follows: 1) to study personnel administration in accordance with the Six Sāraṇīyadhamma in educational institutions under the Office of Roi Et Elementary Education Service Area Office 3; 2) to propose guidelines for personnel management in accordance with the Six Sāraṇīyadhamma in educational institutions under the Office of Roi Et Elementary Education Service Area Office 3. This study was carried out by means of a mixed-method research methodology to collect the data from 331 participants. The obtained data were analyzed by the following statistics: Frequency, Percentage, Mean and Standard Deviation. The tools used in data collecting were a questionnaire with a reliability value of 0.94 and an interview of 6 key informants. The data were also interpreted by Descriptive Analysis.

The research results were as follows: 1) The personnel administration, in accordance with the Six Sāraṇīyadhamma in educational institutions under the Office of Roi Et Elementary Education Service Area Office 3 overall, was rated a high level of practice. The most practiced aspect was 'the recruitment and appointment,' followed by 'manpower planning and positioning.' The aspect with the lowest mean was 'strengthening and maintaining discipline.' 2) The guidelines for personnel management according to the Six Sāraṇīyadhamma in educational institutions under the Office of Roi Et Elementary Education Service Area Office 3 were that administrators should focus on personnel planning and give importance to the implementation of the personnel management plan. Personnel should be recruited with educational qualifications, knowledge, and abilities that match the position. Personnel with outstanding performance should be encouraged. Administrators should praise and honor personnel who are creative. Disciplinary action should be considered on personnel with equality and non-discrimination. The morale of the personnel should be created. Administrators should help oversee the rights and benefits of retired personnel.

Keywords: The personnel, administration; Saraneeyadham VI; The schools under the office of Roi-et primary educational service area 3

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 มาตรา 76 วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และมาตรา 258 ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (4) บัญญัติให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐและสามารถเจริญก้าวหน้าได้ ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำ ในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวมีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา (มณฑิร โสภณ, 2562 : 16-18)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นวิชาที่สำคัญซึ่งถือว่าเป็น subset ของประเด็นเรื่องทุนมนุษย์ (Human Capital) อันเนื่องมาด้วยเหตุผลที่ว่าทรัพยากรคือทุนดังนั้นทุนมนุษย์จึงเป็นสมองของมนุษย์ที่มีความรับผิดชอบต่อการกิจด้วยประการทั้งปวง นั่นคือความสำเร็จ การตั้งอยู่ได้ของทุกองค์กร มนุษย์จึงนับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับทุกยุคทุกสมัย โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันนี้ถือว่าเป็นยุคของการสัลดัดต่อสู่การสร้างสรรคเข้าสู่ยุคใหม่ (Cutting Edge) ด้วยเหตุนี้ภูมิปัญญามนุษย์บวกรวมมาภิบาลของมนุษย์ หรือภาษาชาวพุทธที่เรียกว่า วิชา จรณะสัมปันโน ซึ่งเป็นผู้พร้อมไปด้วยภูมิความรู้และการประพฤติปฏิบัติที่เป็นธรรมย่อมสร้างคนให้มีความโปร่งใสอยู่ ในองค์กรเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตามที่มีคุณภาพและเสริมสร้างสาระประโยชน์ให้แก่องค์กรนั้น ๆ (เกียรติ บุญโพ, 2562 : 165-170)

การพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ที่กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการกระจายอำนาจบริหารงานบุคคลให้แก่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลมากขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานจัดการศึกษาให้มากที่สุด กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนั้นการบริหารงานในสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักสภาราณียธรรม 6 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ แต่การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากที่ซับซ้อนเพราะต้องทำงานเกี่ยวกับคนซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกัน และที่สำคัญคนเป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบปัญหาต่างๆ ในการบริหารบุคคล ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารงานบุคคล ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคคล ปัญหาการพัฒนาบุคคล ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคคลพ้นจากงาน และปัญหาการควบคุมกำกับ ติดตาม และนิเทศบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 55)

สภาวะการณ์ปัจจุบันในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการบริหารงานด้านบุคลากร เช่นการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีครูที่จบในสาขาวิชาที่เหมือนกันมากเกินไปจนความจำเป็นหรือครูไม่ตรงกับสาขาวิชาที่สถานศึกษาต้องการ และการเลือกใช้งานบุคลากรที่ไม่มีความชำนาญในด้านนั้นๆ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ได้จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี 2562 ในส่วนของสภาพการศึกษา ได้รายงานอุปสรรคและปัญหาในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านบุคลากร บุคลากรสายผู้สอน คือ จากการสำรวจข้อมูลความขาดแคลนอัตรากำลังตามกรอบพบว่ายัง มีความขาดแคลนอัตรากำลังสายครูผู้สอนที่ตรงตามกลุ่มสาระวิชาหลัก เช่น กลุ่มสาระคณิตศาสตร์, กลุ่มสาระภาษาไทย, กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ เป็นต้น ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนที่ไม่ตรงกับกลุ่มสาระสาขาวิชาที่ขาดแคลนตามความเป็นจริง และบางโรงเรียนจะต้องใช้เงินอุดหนุนจ้างครูอัตราจ้างเพื่อปฏิบัติ หน้าที่การสอนเนื่องจากอัตรากำลังครูไม่ครบชั้นและหรือกลุ่มสาระวิชาเฉพาะที่ขาดแคลนเป็นต้น บุคลากรสายสนับสนุนการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ประกอบด้วยธุรการโรงเรียน, นักการภารโรง ยังมีความขาดแคลนอัตรากำลังดังกล่าว โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า 80 คน ลงมา ซึ่งส่งผลกระทบเป็นอย่างยิ่งในการบริหารจัดการและการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน ขนาดเล็ก เช่น การเจียดจ่ายเงินอุดหนุนเพื่อจ้างนักการภารโรง หรือการระดมทรัพยากรภายในสถานศึกษา เพื่อจ้างบุคลากรดังกล่าว บุคลากรสายสนับสนุนการจัดการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา 38 ค. (1) และ (2) เนื่องจากอัตรากำลังบางส่วนได้ตัดโอนย้ายไปยังหน่วยงานทาง การศึกษาอื่น ทำให้มีความขาดแคลนบุคลากรตามกรอบงานที่กำหนด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3, 2562 : 9 - 10)

จากสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสารานุกรม 6 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 เป็นอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษานำไปประกอบการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3
2. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant)

1. ประชากร/กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ในปีการศึกษา 2564 ใน 215 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 175 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,366 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 2,541 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

1.3 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 6 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสม (Mixed Metho Research) โดยประกอบด้วยวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitation Research) ซึ่งใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ประเภท คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ (Interview) เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และแบบปลายเปิด (Open – ended Questionnaire)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยวิเคราะห์หาจำนวน และค่าร้อยละ

3.2 วิเคราะห์หาระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักสารานุกรม 6 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ทั้งโดยรวมและรายด้านตามวิธีการของลิเคิร์ต แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ

3.3 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมารวบรวมโดยอุปมัยวิธีมาสรุปเป็นข้อมูลผลการวิจัย

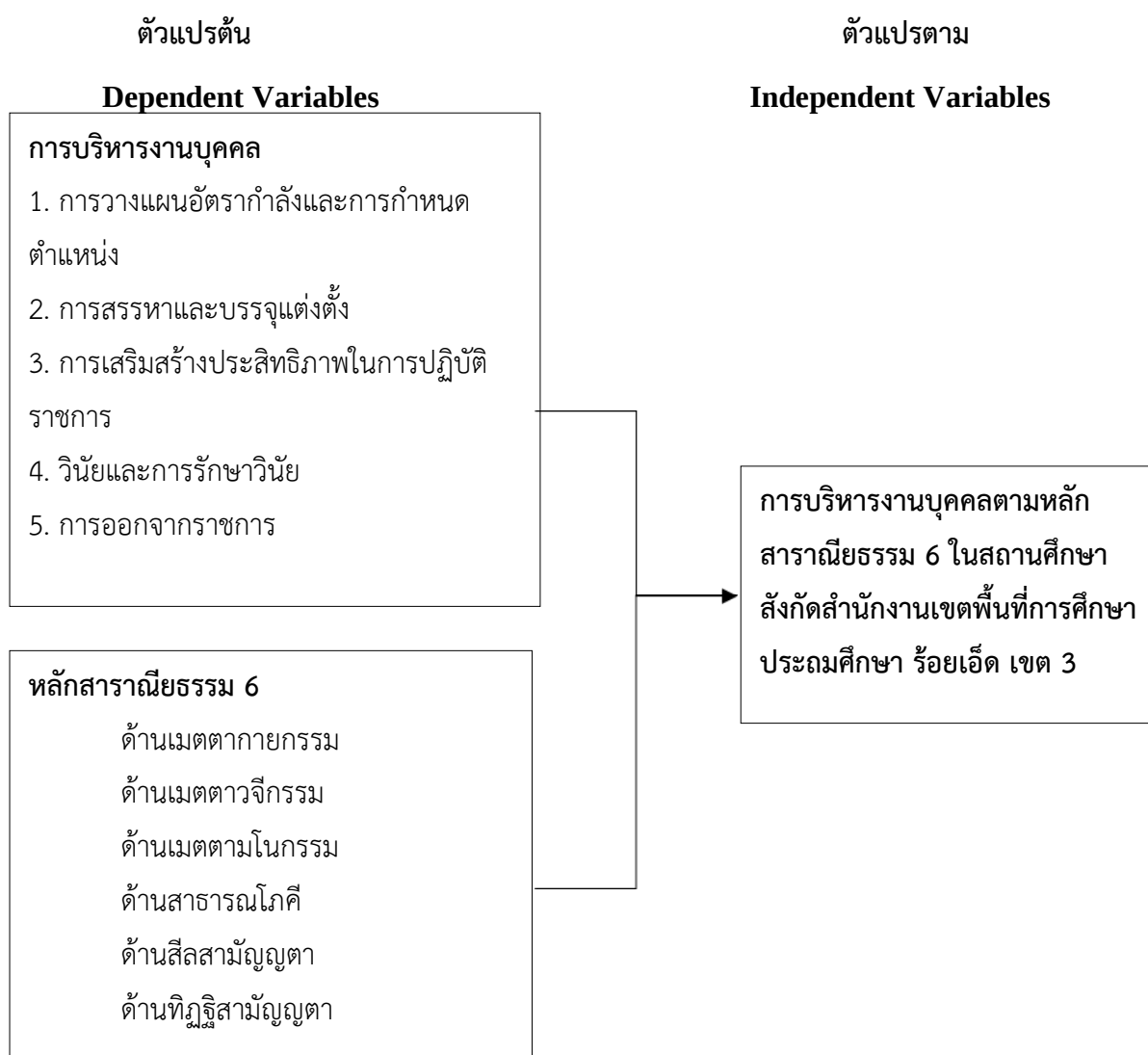
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ได้แก่ 1) ค่าความสอดคล้อง (IOC: Index of Consistency) ของแบบสอบถาม และ 2) ค่าความเชื่อมั่น (α =Alpha-Coefficient) ของแบบสอบถาม

4.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1) ความถี่ (Frequency) 2) ค่าร้อยละ (Percentage) 3) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และ 4) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักสราณียธรรม 6 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (dependent Variables) ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 1 การบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

(n = 331)

ที่	การบริหารงานบุคคลตาม หลักสาราณียธรรม 6 ในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนด	4.02	0.51	มาก	2
2	ตำแหน่ง	4.09	0.46	มาก	1
3	ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.00	0.49	มาก	3
	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ				
4	ราชการ	3.97	0.48	มาก	5
5	ด้านการเสริมสร้างวินัยและการรักษาวินัย	3.99	0.53	มาก	4
	ด้านการส่งเสริมการตรวจสอบการออกจาก ราชการ				
รวมเฉลี่ย		4.10	0.62	มาก	

จากตารางที่ 1 ภาวะการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.62) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.46) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.51) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเสริมสร้างวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.48)

2. แนวทางการพัฒนาภาวะการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการวางแผนงานบุคคล ในการปฏิบัติตามแผนการบริหารงานบุคคล ควรกำหนดโครงสร้างและหน้าที่ของบุคลากรให้ละเอียด ชัดเจนและเหมาะสมกับสถานศึกษา ตามลำดับ

2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ควรสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติทั้งด้านวุฒิ การศึกษา ความรู้ ความสามารถที่ตรงกับตำแหน่งงาน บริหารงานด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติ เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมงานเป็นอย่างดีคิดหาสิ่งที่เป็นประโยชน์

3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารสนับสนุนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อให้เกิดการตั้งใจในการทำงาน ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลงานดี เด่นเป็นที่ประจักษ์ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม และศึกษาดูงาน

4) ด้านการเสริมสร้างวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารควรพิจารณาในการดำเนินการทางวินัยกับบุคลากรด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติ และ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการสร้างวินัย เช่น การมาปฏิบัติราชการตรงตามเวลา

5) ด้านการส่งเสริมการตรวจสอบการออกจากราชการ ผู้บริหารควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร เมื่อเกษียณอายุราชการ ผู้บริหารควรช่วยตรวจสอบดูแลสิทธิและผลประโยชน์ของบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ ผู้บริหารควรพิจารณาคำร้องของบุคลากรที่มีความประสงค์จะลาออกหรือมีคำสั่งให้ออกเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องด้วยความรอบคอบ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูลการวิจัยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ครั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้นำประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจ นำมาอภิปรายผล ดังนี้

จากผลการวิจัยการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเสริมสร้างวินัยและการรักษาวินัย ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้ให้ความสำคัญกับด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เช่น จากจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ผลผลิต จุดมุ่งหมาย และจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จึงได้กำหนดกลยุทธ์จำนวน 4 กลยุทธ์ โดยมีกลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา และกลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ และผู้บริหารสถานศึกษาได้นำนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษามาใช้ในการบริหารโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของ พระอดิศักดิ์ สารโท (เดือนสันเทียะ) (2557 : 16) ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอนาคู จังหวัดนครราชสีมา พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนอัตรากำลังบุคคล ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเดียวกันและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การบำรุงรักษาบุคลากร และสอดคล้องกับ โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559 : 58) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา อาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลางเรียงตามอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรยึดระบบคุณธรรมดำเนินการแต่งตั้ง มอบหมายหน้าที่ด้วยคำสั่งมอบหมายหน้าที่ปฏิบัติงาน การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีการประชาสัมพันธ์ตรงกลุ่มเป้าหมาย การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับ สีวรรณ ไชยกุล (2562 : 82) ได้ทำการศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพและการขอรับใบอนุญาต รองลงมาคือด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง และน้อยที่สุดคือด้านวินัย การรักษาวินัย การลงโทษ การอุทธรณ์และการออกจากราชการตามลำดับ และสอดคล้องกับ เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560 : 98) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 พบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนิช ศรีลาคา (2558 : 67) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่องผลการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย

- 1) สถานศึกษาควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการอย่างชัดเจน
- 2) สถานศึกษาสำรวจข้อมูล สภาพปัจจุบันและปัญหาของบุคลากร เพื่อนำมาวางแผน
- 3) สถานศึกษาควรจัดหาทุนพัฒนาบุคลากร ทุนวิจัย ทุนศึกษาต่อให้เพียงพอและเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

- 1) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการวางแผนงานบุคคล และให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามแผนการบริหารงานบุคคล ควรกำหนดโครงสร้างและหน้าที่ของบุคลากรให้ละเอียด ชัดเจนและเหมาะสมกับสถานศึกษา
- 2) ผู้บริหารควรสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติทั้งด้านวุฒิการศึกษา ความรู้ ความสามารถที่ตรงกับตำแหน่งงาน ไม่เลือกปฏิบัติ บริหารงานด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกันโดย ปราศจากอคติ
- 3) ผู้บริหารควรสนับสนุนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อให้เกิดการตั้งใจในการทำงาน ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์
- 4) ผู้บริหารควรพิจารณาในการดำเนินการทางวินัยกับบุคลากรด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติ ผู้บริหารควรใช้บทบาทและวิธีที่เหมาะสมในการดำเนินการทางวินัยกับบุคลากร ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการสร้างวินัย
- 5) ผู้บริหารควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร เมื่อเกษียณอายุราชการ ผู้บริหารควรช่วยตรวจสอบดูแลสิทธิและผลประโยชน์ของบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมด้านอื่น ๆ ทางพระพุทธศาสนา ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
- 2) ควรทำวิจัยเกี่ยวกับด้านการดำเนินการทางวินัยกับบุคลากร รูปแบบเชิงสำรวจและเชิงคุณภาพ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการทางวินัยกับบุคลากรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: ครูสภา.
- เกียรติ บุญโยพ. (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคใหม่. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์สาขา*. 21 (1), 165-170.
- ณัฐนิช ศรีลาคา. (2558). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1*. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- โนริย์ ทรัพย์โสภณ. (2559). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระอดิศักดิ์ สารโท (เดือนสันเทียะ). (2557). *การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียน ประถมศึกษา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มณเฑียร โสภณ. (2562). *ร่างพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม*. *วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. 39 (2), 16-18.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3. (2562). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ร้อยเอ็ด*. ร้อยเอ็ด: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3.
- สีวรรณ ไชยกุล. (2562). *การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลาเขต 3*. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.