

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

The Personnel Administration in Accordance with the Principles of Good Governance of Basic Education Institutions under the Office of Roi Et Elementary Education Service Area 3

พิทักษ์ ภูศรีฤทธิ์,

สุนทร สายคำ และ สุรศักดิ์ จันทรา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

Pitak Phusririt,

Sunthon Saikham and Surasak Janthra

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Khon Kaen Campus, Thailand

Corresponding Author, E mail : sawat8391@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ มีวัตถุประสงค์ 1) การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เป็นอย่างไร 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เป็นอย่างไร ซึ่งเป็นงานวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 331 คน กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในงานวิจัยได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า :

1. การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า โดยรวม 3 ด้าน อยู่ในระดับมากและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง รองลงมาได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งตามลำดับ

2. แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง สถานศึกษาควรจัดทำแผนบริหารงานบุคคลให้มีความเหมาะสมตามภารกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง สถานศึกษาควรสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติทั้งด้านวุฒิ การศึกษา ความรู้ ความสามารถที่ตรงกับตำแหน่งงาน เลือกสรรบุคลากร สอบคัดเลือก ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยหลักคุณธรรมเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารควรมีการเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพ

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล: หลักธรรมาภิบาล: สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

Abstracts

The objectives of this research were as follows: 1) to study personnel administration in accordance with the principles of good governance of primary education institutions under the Office of Roi Et Elementary Education Service Area Office 3; 2) to study the guidelines personnel administration in accordance with the principles of good governance of primary education institutions under the Office of Roi Et Elementary Education Service Area Office 3. This study was carried out utilizing a mixed-method research methodology. The samples of this study included 331 educational administrators and teachers. The target group included six key informants. The tools used in data collecting were a questionnaire with a reliability value of 0.93 and a structured interview form. The statistics used in this research were: Frequency, Percentage, Mean and Standard Deviation.

The research results were as follows:

1) The personnel administration in accordance with the principles of good governance of primary education institutions under the Office of Roi Et Elementary Education Service Area Office 3 overall was rated at a high level. The highest-rated aspect was 'manpower planning and positioning,' followed by 'enhancement of efficiency in government service' and 'recruitment and appointment.'

2) The guidelines personnel administration in accordance with the principles of good governance of primary education institutions under the Office of Roi Et Elementary Education Service Area Office 3 were that in terms of workforce planning and positioning, educational institutions should prepare a personnel management plan that is suitable for the mission and goals of the educational institution. In terms of recruitment and appointment, educational institutions should recruit qualified personnel related to their educational qualifications, knowledge, and abilities that match the job position. Personnel selection and examination of government teachers and educational personnel should be conducted with moral principles and government regulations. In terms of enhancing efficiency in government service, administrators should encourage teachers and educational personnel to pursue higher education to develop their potential.

Keywords: Personnel Administration; Principles of Good Governance; Basic Education Institutions; Office of Roi Et Elementary Education Service Area 3

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีผู้เกี่ยวข้อง ที่สำคัญประกอบด้วย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริม และสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ โดยการกระจายอำนาจและการจัดการศึกษาตามภารกิจงานหลัก ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหาร งานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตระหนักถึงความสำคัญ บทบาทและหน้าที่ ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นผู้มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของสถานศึกษาและรับผิดชอบ ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษารวมทั้งมีหน้าที่สำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน สถานศึกษา ให้มีการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ มีความคล่องตัวและเกิดประสิทธิภาพ หลักการสำคัญของการกระจายอำนาจการบริหารจากส่วนกลางไปสู่สถานศึกษานั้น เป็นการเปิดโอกาสให้หน่วยงานระดับปฏิบัติ มีอำนาจในการตัดสินใจทางการบริหารและการจัดการศึกษาด้วยตนเอง โดยเปิดโอกาสให้บุคคลชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562 : 1)

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล การบริหารองค์กรจะต้องบริหารองค์กรโดยทรัพยากรบุคคล และการได้มาของทรัพยากรบุคคล จึงจะต้องมีกระบวนการและขั้นตอนในการซึ่งจะได้มาของบุคลากร ดังนั้น การบริหารงานบุคลากรจึงมี ความสำคัญต่อองค์กรมาก ถ้าองค์กรสามารถคัดสรรบุคลากรที่ดีและมีคุณภาพ องค์กรก็จะสามารถดำเนินงานให้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจุดหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหาร เพราะเมื่อได้เลือกสรรคนที่มี ความรู้ความ สามารถเข้าทำงานแล้ว เมื่อเวลาผ่านไปบรรดาความรู้ต่าง ๆ ก็ลดน้อยลงไป ประกอบกับ วิทยาการต่าง ๆ เจริญขึ้น รวมทั้งเทคนิคการทำงานได้เปลี่ยนไป เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบันและจำเป็นต้องมีการพัฒนา (พระมหากิจการ โชติปัญ, 2558 : 51-52)

ธรรมาภิบาล คือ การปกครองดูแลบริหารงานหรือการจัดระเบียบ ให้สังคมมีส่วนร่วมในการร่วมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ด้วยหลักพื้นฐาน 6 ประการคือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่าโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่

ความสำเร็จ อย่างมั่นคงและมีการพัฒนาที่ยั่งยืน จันทรศัม ภูติอริยวัฒน์ (2560 : 104-117) ให้ทัศนะว่า การบริหารการศึกษาควรดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อตอบสนองการปฏิรูประบบราชการ การปฏิรูปการศึกษาและเท่าทันสภาพปัญหาและความต้องการในยุคโลกาภิวัตน์ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารจัดการหลักธรรมาภิบาลมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสร้างขึ้นเป็นคุณสมบัติประจำตัวและของสถานศึกษาเพื่อให้การบริหารงานเป็นธรรม โปร่งใสและสามารถ ตรวจสอบได้ เพื่อผลลัพธ์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจของบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและบรรยากาศการทำงาน ทั้งนี้ผลลัพธ์ดังกล่าวสามารถเกิดขึ้นได้ด้วยการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เพราะธรรมาภิบาลเป็นปัจจัยในการบริหารองค์กรที่จะทำให้การควบคุมภายในบรรลุประสิทธิผล

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี 2562 ในส่วนของสภาพการศึกษา ได้รายงานอุปสรรคและปัญหาในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านบุคลากร บุคลากรสายผู้สอน คือ จากการสำรวจข้อมูลความขาดแคลนอัตรากำลังตามกรอบพบว่ายังมีความขาดแคลนอัตรากำลัง สายครูผู้สอนที่ตรงตามกลุ่มสาระวิชาหลัก ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนที่ไม่ตรงกับกลุ่มสาระสาขาวิชาที่ขาดแคลนตามความเป็นจริง และบางโรงเรียนจะต้องใช้เงินอุดหนุนจ้างครูอัตราจ้างเพื่อปฏิบัติ หน้าที่การสอนเนื่องจากอัตรากำลังครูไม่ครบชั้นและ/หรือกลุ่มสาระวิชาเฉพาะที่ขาดแคลนเป็นต้น บุคลากรสายสนับสนุนการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ประกอบด้วย ธุรการโรงเรียน, นักการภารโรง ยังมีความขาดแคลนอัตรากำลังดังกล่าว โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า 80 คน ลงมา ซึ่งส่งผลกระทบเป็นอย่างยิ่งในการบริหารจัดการและการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก เช่น การเจียดจ่ายเงินอุดหนุนเพื่อจ้างนักการภารโรง หรือการระดมทรัพยากรภายในสถานศึกษา เพื่อจ้างบุคลากรดังกล่าว บุคลากรสายสนับสนุนการจัดการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา 38 ค. (1) และ (2) เนื่องจากอัตรากำลังบางส่วนได้ตัดโอน/ย้ายไปยังหน่วยงานทาง การศึกษาอื่น ทำให้มีความขาดแคลนบุคลากรตามกรอบงานที่กำหนด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3, 2562 : 9-10)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งมีสถานศึกษาในสังกัด 215 แห่ง โดยผู้วิจัยต้องการทราบว่าการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เป็นอย่างไร แนวทางส่งเสริมการพัฒนาในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๓ ควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
2. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยวิธีวิทยาแบบผสม (Mixed Methodology Research) ระหว่างการวิจัยวิธีวิทยาเชิงปริมาณ (Quantitative Methodology Research) และการวิจัยวิธีวิทยาเชิงคุณภาพ (Qualitative Methodology Research) โดยการใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล (เชิงปริมาณ) และใช้แบบสัมภาษณ์ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ (เชิงคุณภาพ) และผสมในเชิงการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา Descriptive analysis) และด้วยวิธีการทางสถิติ (Statistics Analysis)

1. ประชากร/กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 215 แห่ง รวมทั้งสิ้น 2,440 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 331 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบง่าย (Sample Random Sampling)

1.3 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 6 คน แยกเป็นผู้บริหาร 3 คน และครูจำนวน 3 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสม (Mixed Metho Research) โดยประกอบด้วยวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitation Research) ซึ่งใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ประเภท คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ (Interview) เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และแบบปลายเปิด (Open – ended Questionnaire)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์แล้ว นำมาจัดเรียงลำดับแบบสอบถาม แล้วประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปมาดำเนินการดังนี้

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และวุฒิการศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

3.2 วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมายตามเกณฑ์ ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ

3.3 วิเคราะห์การศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

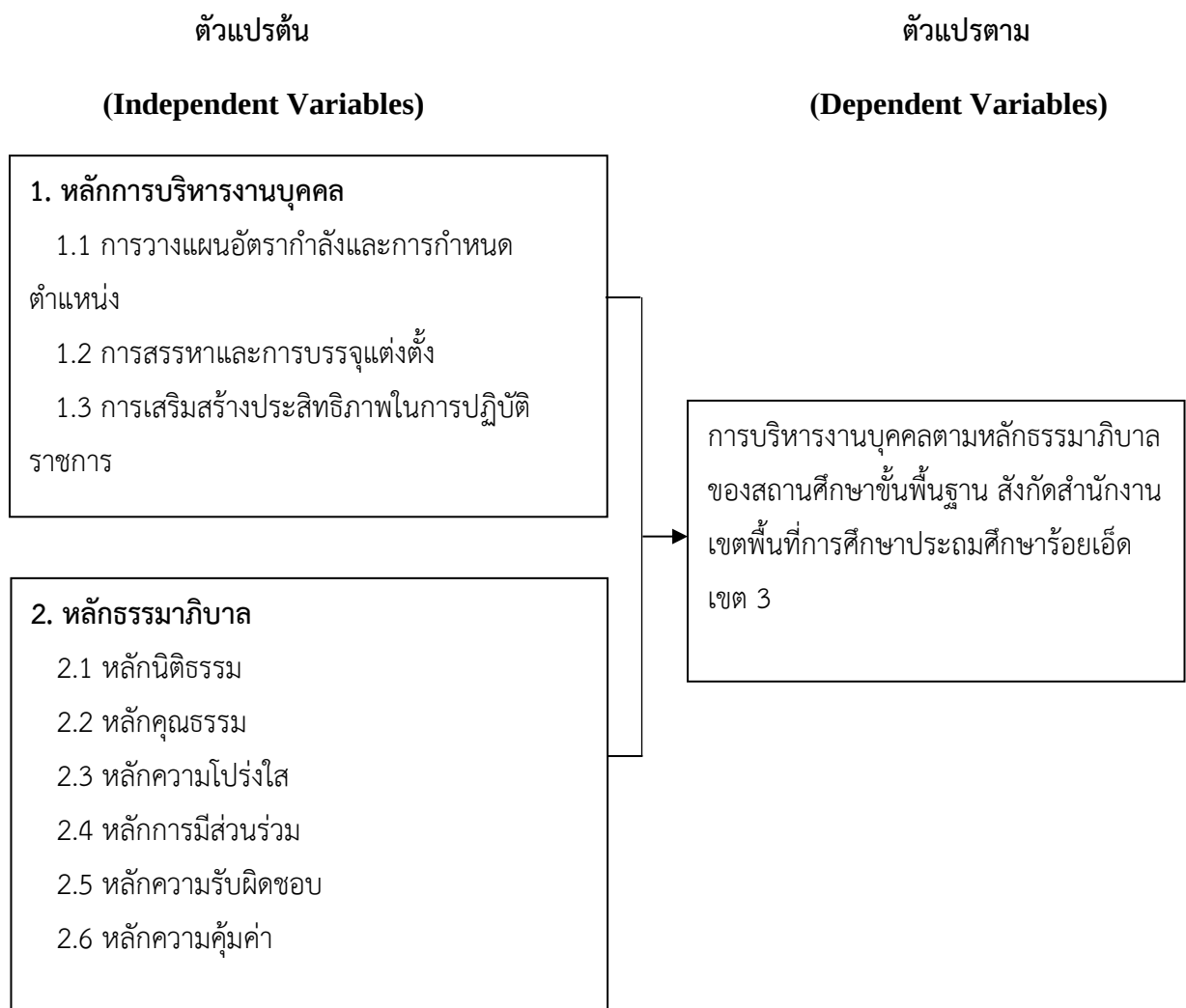
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ได้แก่ 1) ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ IOC (Index of item objective concurrence or IOC) 2) หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้ค่า Item – total correlation และ 3) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ Cronbach

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

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง “เรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร
และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)
ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (dependent Variables) ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 1 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 331)

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.30	.66	มาก	1
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.22	.67	มาก	3
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.24	.66	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.25	.66	มาก	

จากตารางที่ 1 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .66) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .66) รองลงมา คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = .66) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .67)

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ควรมีการจัดทำแผนบริหารงานบุคคลให้มีความเหมาะสมตามภารกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนบุคลากรอย่างเป็นระบบและควรกำหนดโครงสร้างและหน้าที่ของบุคลากรให้ละเอียด ชัดเจนและเหมาะสมกับสถานศึกษา

2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ควรมีการสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติ ทั้งด้านวุฒิการศึกษา ความรู้ ความสามารถที่ตรงกับตำแหน่งงาน สถานศึกษาควรเลือกสรรบุคลากร สอบคัดเลือก และคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยหลักคุณธรรมเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ

3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารควรมีการเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำผลงานวิชาการเพื่อให้มีการเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น และมีการประเมินผลด้วยความเป็นธรรมและสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ

อภิปรายผลการวิจัย

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ครั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้นำประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจ นำมาอภิปรายผลดังนี้

จากผลการวิจัยความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง รองลงมา คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้ให้ความสำคัญกับด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง เช่น จากจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ผลผลิต จุดมุ่งหมาย และจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จึงได้กำหนดกลยุทธ์ จำนวน 4 กลยุทธ์ โดยมีกลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาและกลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการและผู้บริหารสถานศึกษาได้นำนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษามาใช้ในการบริหารสถานศึกษา มีการจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานอย่างชัดเจนและเป็นปัจจุบัน มีการวิเคราะห์ สำนวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร มีขั้นตอนจัดทำแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรตามความรู้และความสามารถให้มีความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา สารมัย (2562 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ด้าน

การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการ โดยการจัดทำกรอบอัตรากำลังครู ตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. ขอรับการบรรจุแต่งตั้งจากหน่วยงานต้นสังกัด ติดต่อกับประสานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่การสอน ด้านการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครู และบุคลากรเข้าศึกษาอบรม สัมมนาใน หลักสูตรต่าง ๆ การขอเลื่อนวิทยฐานะ ให้ค้ำยกย่องชมเชยเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการธำรงรักษา บุคคล ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการฝ่ายอาคารสถานที่ให้มีความ พร้อมและความปลอดภัย รวมถึงการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเป็นประชาธิปไตย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับติดตาม บันทึก ข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากร เพื่อหาแนวทางแก้ไขหรือ พัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่อง ด้านการ พัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักความถูกต้อง มีความยุติธรรม วิเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล พฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากร ปลูกฝังแนวคิด เจตคติที่ดีในการประชุมครู ให้ครูเข้าร่วมกิจกรรม เกี่ยวกับการส่งเสริมวิชาชีพครู

ข้อเสนอแนะ

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาชั้น พื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย

เขตพื้นที่การศึกษาควรใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการกำหนดนโยบายการบริหารด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง ดังนี้ สถานศึกษาควรสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติทั้งด้านวุฒิการศึกษา ความรู้ ความสามารถที่ตรงกับตำแหน่งงาน เลือกสรรบุคลากร สอดคล้อง และคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาด้วยหลักคุณธรรมเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ หน่วยงานต้นสังกัดส่วนกลางจัดสอบแล้ว ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและขอใช้บัญชีตามตำแหน่งที่ต้องการจะบรรจุแต่งตั้ง

2. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

- 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ควรมีการจัดทำระบบข้อมูลบุคลากร ด้านความสามารถที่สอดคล้องกับตำแหน่งให้เป็นปัจจุบัน
- 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ควรมีการสรรหาบุคคลตามความสามารถและคุณสมบัติ เหมาะสมกับภารกิจงานของสถานศึกษา
- 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยความยุติธรรม เสมอภาค เป็นธรรมและชอบธรรม

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพราะจะได้ใช้เป็นข้อมูลเชิงลึกเพื่อให้มีการสรรหาบุคคลตามความสามารถและคุณสมบัติเหมาะสมกับภารกิจงาน

2) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

เอกสารอ้างอิง

จันทร์ศรี ภูติอริยวัฒน์. (2560). ธรรมาภิบาลในการบริหารการศึกษากับความเป็นเลิศในผลลัพธ์ด้านบุคลากร.

วารสารบริหารการศึกษา มศว. 14 (26), 104-117.

พระมหากิจการ โชติปัญญา. (2558). การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา. วารสารบัณฑิตศาสตร์ มจร. 13 (2),

วิภาดา สารมัย. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. (2562). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำปี 2562. ร้อยเอ็ด: กลุ่มงานแผนและนโยบาย.

สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). คู่มือการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2562. กรุงเทพมหานคร: แมทซ์พอยท์.