แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

PERSONNEL MANAGEMENT GUIDELINES BASED ON THE PRINCIPLES OF GARAVASADHAMMA OF SMALL SCHOOLS ADMINISTRATORS UNDER MUKDAHAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

[1]นัทธมน สายรัตน์ และ [2]กฤตยากร ลดาวัลย์

[1]Natthamon Sairat and [2]Kittayakorn Ladawan

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

Mahamakut Buddhist University, Thailand.

[1]Jjpp1729@gmail.com

Received: October 28, 2024; **Revised**: November 2, 2024; **Accepted**: December 29,2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคล ตามหลักฆราวาสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง ด้านการธำรงรักษาบุคคล และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

---

[1] นักศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา โดยรวม ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารควรวางแผนกำหนดและดำเนินนโยบายในการวางแผนอัตรากำลังอย่างเป็นธรรม ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารควรมีการสรรหาเป็นไปตามระบบคุณธรรม ทุกขั้นตอนมีความบริสุทธิ์ โปร่งใส ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารควรมีการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูที่มีผลงานดีเด่น ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารควรมีการปฏิบัติตามระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับที่ได้กำหนดไว้ และด้านการธำรงรักษาบุคคล ผู้บริหารควรมีการให้รางวัลด้วยหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมเป็นธรรม

คำสำคัญ การบริหารงานบุคคล, หลักฆราวาสธรรม, สถานศึกษาขนาดเล็ก

Abstract

The objectives of this thesis research are: 1) to study personnel management guidelines based on the Principles of Garavasdhamma of small schools administrators under Mukdahan Primary Educational Service Area Office 2) to compare the opinions on Personnel management guidelines based on the Principles of Garavasdhamma of small schools administrators under Mukdahan Primary Educational Service Area Office, classified by position, educational level, and experience, and 3) to present Personnel management guidelines based on the Principles of Garavasdhamma of small schools administrators under Mukdahan Primary Educational Service Area Office. The results showed that. 1) The level of Personnel management based on the Principles of Garavasdhamma of small schools administrators under Mukdahan Primary Educational Service Area Office was overall at a high level. When considering each aspect, ranked from the highest to lowest average values were as follows: Recruitment and appointment, Discipline and Discipline maintenance, Position planning, Personnel retention, and Efficiency enhancement in government service, respectively. 2) Comparison of opinions on Personnel management based on the Principles of Garavasdhamma of small school administrators classified by position and educational

qualifications, overall, there was no difference. Classified by work experience, overall, there was a statistically significant difference at the .05 level. 3) Guidelines for Personnel management based on the Principles of Garavasdhamma for administrators of small schools under the Office of the Primary Educational Service Area of Mukdahan. In terms of Position planning: administrators should plan, determine, and implement policies for planning personnel fairly. In terms of Recruitment and Appointment: administrators should be recruited based on merit, all step must be pure, transparent, fair, and can be verified. In terms of enhancing efficiency in public service, administrators should honor teachers who had outstanding performance. In terms of Discipline and Discipline maintenance, Administrators should comply with rules and regulations that had been established, and in terms of personnel retention, Administrators should provide rewards based on appropriate and fair criteria.

Keywords: Personnel Management, The Principles of Garavasdhamma, Small Schools Administrators

บทนำ

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาเน้นการกระจายอำนาจและการใช้ระบบคุณธรรม เพื่อให้การจัดการมีความคล่องตัวและมุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการนำบุคลากรไปสู่การบรรลุเป้าหมายการศึกษา นอกจากนี้ การบริหารงานบุคคลยังต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญห้าประการ ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง, การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง, การเสริมสร้างประสิทธิภาพ, วินัย, และการออกจากราชการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

การบริหารงานบุคลากรเป็นภารกิจอย่างหนึ่งของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีองค์ประกอบตามพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (พ.ศ. 2547) กำหนดไว้ 5 ประการคือการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการวินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการแต่ละองค์ประกอบเป็นงานที่ซับซ้อนยุ่งยากเพราะเกี่ยวข้องกับคนการบริหารงานในปัจจุบันผู้ที่มีความรู้ ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารในระดับต่างๆ ย่อมต้องการผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นทุนเดิมนั่นหมายความว่าบุคคล

นั้นๆ เป็นคนที่ยึดมั่นถือมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึกมุ่งมั่นในการเสริมสร้าง คุณงามความดี มีความรับผิดชอบ ที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเจตนารมณ์วัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นๆ อีกทั้งรวมไปถึงทำให้เกิดความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะผู้ปฏิบัติตามในองค์การ หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษาจัดเป็นบุคคลสำคัญที่สุดของสถานศึกษา เพราะมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการเป็นผู้นำให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดหมายของการจัดการศึกษา และสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่พัฒนาผู้เรียน และสังคมภายใต้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554)

ปัจจุบันในโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร มีความจำเป็นที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากหลายโรงเรียนยังขาดทรัพยากรและไม่สามารถยกระดับคุณภาพผู้เรียนได้เต็มที่ การจัดการศึกษาในระดับนี้ต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวทางเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร, 2563)

นอกจากนี้ หลักธรรม ฆราวาสธรรม 4 ซึ่งประกอบด้วย สัจจะ ทมะ ขันติ และ จาคะ (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2543) เป็นแนวทางที่เหมาะสมในการสร้างบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน โดยเน้นการสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือระหว่างบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการจัดการศึกษา

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยได้เห็นความสำคัญจึงต้องการทราบปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและกระทำการค้นคว้าหาความคาดหวังที่เกิดมีขึ้นของการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้ศึกษามาเป็นแนวทางปรับปรุงและประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาต่างๆ ในอนาคตให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

3. เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคล ตามหลักฆราวาสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำนวน 141 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,088 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำนวน 382 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R.V., & D.W. Morgan, 1970) โดยการสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับสลาก

2. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปเพื่อเป็นกรอบในการวิจัย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านการธำรงรักษาบุคคล โดยนำหลักธรรมฆราวาสธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน คือ 1) ด้านสัจจะ 2) ด้าน ทมะ 3) ด้านขันติ 4) ด้านจาคะ

3. เครื่องที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 แบบ ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

3.1 แบบสอบถาม การบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามว่าด้วยปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดเกี่ยวกับ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีลิเคิร์ท (Likert)

3.2 แบบสัมภาษณ์ ใช้สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยการคัดเลือกจากโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จำนวน 5 คน โดยการนำผลการวิจัยเชิงปริมาณมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วยคำถามที่ครอบคลุม เนื้อหาทางการบริหารงานบุคคล ตามหลักฆราวาสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยเป็นการนำเอาหลักฆราวาสธรรม มาบูรณาการในงานวิจัยดังนี้ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านการธำรงรักษาบุคคล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการทดสอบที (t -test แบบ Independent) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test One - way ANOVA) โดยรวม รายด้านเพื่อนำไปอธิบายข้อมูลในรูปแบบตารางต่อไป และวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์โดยวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

การบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับการปฏิบัติ			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1) ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง	4.34	0.66	3	มาก
2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.46	0.60	1	มาก
3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.25	0.66	5	มาก
4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.36	0.65	2	มาก
5) ด้านการธำรงรักษาบุคคล	4.27	0.62	4	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.35**	**0.64**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.35, S.D.=0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากสุด คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\overline{X}$ =4.46, S.D.=0.35) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\overline{X}$ =4.36, S.D.=0.51) ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง ($\overline{X}$ =4.34, S.D.=0.44) ด้านการธำรงรักษาบุคคล ($\overline{X}$ =4.27, S.D.=0.32) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\overline{X}$ =4.25, S.D.=0.66) ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกตามตำแหน่ง

การบริหารงานบุคคล	ตำแหน่ง				t	Sig
	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1) ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง	4.33	0.44	4.35	0.44	-.347	.887
2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.55	0.21	4.41	0.40	3.794	.000*
3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.34	0.48	4.32	0.43	.410	.089
4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.36	0.52	4.37	0.51	-.073	.530
5) ด้านการธำรงรักษาบุคคล	4.27	0.24	4.27	0.36	.156	.000*
รวมเฉลี่ย	**4.37**	**0.28**	**4.34**	**0.28**	**.807**	**.623**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกตามตำแหน่งโดยรวม และด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง, ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ, ด้านวินัยและการรักษาวินัยไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการธำรงรักษาบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	วุฒิการศึกษา				t	Sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1) ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง	4.36	0.42	4.29	0.49	1.133	.047*
2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.41	0.39	4.58	0.17	-4.985	.000*
3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.35	0.43	4.26	0.50	1.369	.036*
4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.40	0.50	4.28	0.52	1.844	.429
5) ด้านการธำรงรักษาบุคคล	4.28	0.36	4.25	0.19	.928	.000*
รวมเฉลี่ย	**4.36**	**0.27**	**4.33**	**0.37**	**.775**	**.172**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ไม่แตกต่างกัน นอกนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การบริหารงานบุคคล	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1) ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	.828	2	.414	2.151	.118
	ภายในกลุ่ม	54.269	282	.192		
	รวม	**55.097**	**284**			
2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	3.369	2	1.685	14.807	.000*
	ภายในกลุ่ม	32.081	282	.114		

	รวม	**35.450**	**284**			
3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม	3.314	2	1.657	8.690	.000*
	ภายในกลุ่ม	53.776	282	.191		
	รวม	**57.090**	**284**			
4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ระหว่างกลุ่ม	5.136	2	2.568	10.514	.000*
	ภายในกลุ่ม	68.877	282	.244		
	รวม	**74.012**	**284**			
5) ด้านการธำรงรักษาบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.913	2	.956	9.854	.000*
	ภายในกลุ่ม	27.365	282	.097		
	รวม	**29.277**	**284**			

จากตารางที่ 4 พบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกตามจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารควรวางแผนกำหนดและดำเนินนโยบายในการวางแผนอัตรากำลังอย่างเป็นธรรม ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารควรมีการสรรหาเป็นไปตามระบบคุณธรรม ทุกขั้นตอนมีความบริสุทธิ์ โปร่งใส ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารควรมีการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูที่มีผลงานดีเด่น ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารควรมีการปฏิบัติตามระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับที่ได้กำหนดไว้ และด้านการธำรงรักษาบุคคล ผู้บริหารควรมีการให้รางวัลด้วยหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมเป็นธรรม ควรสร้างแรงจูงใจต่าง ๆ ให้หลากหลายเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

1. ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคลากร หรือบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง กับบุคลากรขององค์การร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์การ

พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์การมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และมคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้น จากการร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคตที่ประกอบด้วยการวางแผนกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การจัดสรรบุคคลให้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม การใช้คนให้เหมาะสมกับงาน (Put the right man on the right job) การสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรรักทุ่มเท รับผิดชอบงาน และทำให้เห็นว่าการปฏิบัติงานที่รับมอบหมายเป็นเกียรติยศ ศักดิ์ศรี มีความมั่นคงในอาชีพเป็นต้น สอดคล้องกับแนวทางของ กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงาน บุคลากรในสถานศึกษาว่าเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านบริหารงานบุคลากรให้เกิดความ คล่องตัว เป็นอิสระภายใต้กฎหมายกฎระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความ มั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็น สำคัญ ดังนั้นหากขาดซึ่งบุคลากรที่ดี ก็ยากที่จะหวังความสำเร็จจากกิจการงานนั้นๆ ได้ทั้งนี้ เพราะปัจจัยอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ เทคนิควิธีการ จะดำเนินไปได้ด้วยดีมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นจะต้องอาศัยคนบุคลากรในการดำเนินงาน และสอดรับกับงานวิจัยของ ณฤดีณัฏฐา รัตนกระจ่างศิลป์ (2564) ได้ศึกษา รูปแบบการบริหารตนตามหลักฆราวาสธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่าสภาพการบริหารตนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมและรายด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา โดยรวม ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อภิปรายได้ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกตามตำแหน่ง และวุฒิการศึกษา ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีการดำเนินการภายใต้นโยบายเดียวกันโดยที่บุคลากรทางการศึกษา ถือเป็นผู้ขับเคลื่อนในการการบริหารงานด้านต่างๆ บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อสถานศึกษาที่ผู้บริหารเองต้องรู้จักการบริหารบุคคลเหล่านั้น อีกทั้งผู้บริหารและครูยังมีความ

เข้าใจในเนื้องานตามขอบข่ายงานบุคคลเป็นอย่างดียิ่งเช่นเดียวกันกับครูที่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนถึงแม้ว่าจะมีวุฒิการศึกษาที่ต่างกันแต่ในการปฏิบัติเกี่ยวกับงานบุคคลมีการปฏิบัติเช่นเดียวกันจึงทำให้ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ แวสือมาน หามะ (2565) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการค้นคว้าอิสระพบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ประสบการณ์การทำงานของบุคลากรเป็นปัจจัยหนึ่งที่หล่อหลอมความรู้ ความคิดเทคนิควิธีการต่างๆ ที่ได้พบเห็นการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาพบปัญหาและการแก้ไขปัญหาต่างๆ มาไม่เท่ากัน อีกทั้งในช่วงเวลาหลายปีที่ผ่านมาประเทศไทยได้มีการปฏิรูปการศึกษามีการปรับระบบการบริหารงานโดยเน้นการบริหารงานโดยวิธีการใช้โรงเรียนเป็นฐานซึ่งครูที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานบุคคลจะเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2547 เป็นสิ่งที่ยังทำได้ไม่สมบูรณ์ และเป็นไปตามรูปแบบมากนักจึงทำให้มีทัศนะที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสีวรรณ์ ไชยกุล (2562) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผลเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2554. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560).* กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

ณฤดีณัฏฐา รัตนกระจ่างศิลป์ (2564). *การบริหารตนเชิงพุทธ.* วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์, 1(1). 70-81

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่* (พิมพ์ครั้งที่10). กรุงเทพฯ: บริษัทสุวีริยาสาส์น จำกัด. ปราโมทย์ จันทร์เรือง

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2543). *พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

แวสือมาน หามะ. (2565). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สีวรรณ์ ไชยกุล. (2562). *การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร. (2563). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564. มุกดาหาร: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร.

Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607 – 610.