

การบริหารงานบุคคลตามหลักระบบคุณธรรมแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
PERSONNEL ADMINISTRATION BASED ON THE NEW MORAL
SYSTEM OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE ROI ET
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3



¹ธนากร ศรีทอง และ ²พระครูชัยรัตนการ

¹Thanakorn Srithong and ²Phrakruchairattanakorn

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, ประเทศไทย

Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus, Thailand.

¹tomidd54@gmail.com

Received: October 27, 2024; **Revised:** December 5, 2024; **Accepted:** January 29, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มี 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักระบบคุณธรรมแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักระบบคุณธรรมแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลตามหลักระบบคุณธรรมแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลตามหลักระบบคุณธรรมแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร รองลงมาคือ ด้าน

¹ นักศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

² อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

การพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักระบบคุณธรรมแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยจำแนกตามอายุระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลตามหลักระบบคุณธรรมแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า (1) ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง สถานศึกษาควรประเมินความต้องการอัตรากำลังโดยใช้ข้อมูลนักเรียนในพื้นที่บริการและแผนการจัดชั้นเรียนอย่างเสมอภาค (2) ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรสรรหาบุคคลหรือความรับผิดชอบงานต่างๆ ต้องไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมือง การวิเคราะห์เพื่อสรรหาบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่ง (3) ด้านการพัฒนาบุคลากร สถานศึกษาควรฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายของรัฐบาล (4) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีความตั้งใจปฏิบัติงาน และให้สวัสดิการแก่บุคลากรโดยทั่วถึงกันอย่างยุติธรรม (5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร สถานศึกษาควรประกาศขั้นตอน เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง และโปร่งใส กำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานชัดเจน

คำสำคัญ การบริหารงานบุคคล, หลักระบบคุณธรรมแนวใหม่, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this thesis research are: 1) to study Personnel administration based on the new moral system of School administrators under The Roi Et Primary Educational Service Area Office 3 2) to compare Personnel administration based on the new moral system of School administrators under The Roi Et Primary Educational Service Area Office 3, classified by age, education level, experience, and 3) to study recommendations for Personnel administration based on the new moral system of School administrators under the Roi Et Primary Educational Service Area Office 3. The results showed that 1) Personnel administration based on the new moral system of School administrators under the Roi Et Primary Educational Service Area Office 3 was overall at a high level. The areas with the highest to lowest averages were Personnel recruitment and selection, followed by Personnel development, Personnel performance

evaluation, and Personnel maintenance. The aspect with the lowest average value was position planning. 2) Comparison of Personnel administration based on the new moral system of School administrators under the Roi Et Primary Educational Service Area Office 3, classified by age, education level, and work experience. Overall, they were significantly different at the .05 level. 3) Recommendations for Personnel administration based on the new moral system of School administrators under the Roi Et Primary Educational Service Area Office 3, found that (1) Placement planning: Schools should assess staffing needs using student data in their service areas and equitable classroom placement plans. (2) Personnel recruitment and selection: School administrators should recruit individuals or work responsibilities that were not influenced by politicians, Analysis to recruit personnel suitable for the position. (3) Personnel development, educational institutions should train and develop personnel in accordance with government policy. (4) Personnel maintenance: School administrators should praise and compliment personnel who were dedicated to their work and provide welfare to personnel equally and fairly. (5) Personnel performance evaluation: Educational institutions should announce the procedures, Criteria and methods Evaluate performance thoroughly and transparently, clearly define the policy and objectives of performance evaluation.

Keywords: Personnel Administration, the New Moral System, School Administrators

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาได้ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาให้มีการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ แต่การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากและซับซ้อนเพราะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับคน ซึ่งมีความรู้ความสามารถตลอดจนมีความสำนึกที่แตกต่างกันและที่สำคัญคนมีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งปัญหาที่สำคัญได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารบุคลากร ปัญหาการ

สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ปัญหาการพัฒนาบุคลากร ปัญหาการประเมินผลในการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคลากรพ้นจากงาน และปัญหาการควบคุมกำกับติดตามและนิเทศบุคลากร (กระทรวงศึกษาธิการ 2546, หน้า 51-52)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการมอบอำนาจการบริหารงานบุคคลโดยตรงตามกฎหมายนั้นในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนนั้นจำเป็นต้องมีกฎหมายระเบียบแบบแผนในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยและความเจริญมั่นคงในวิชาชีพครู ผู้ที่ปฏิบัติถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของทางราชการย่อมถือว่าครูเป็นผู้มีคุณธรรมเหมาะสมกับที่เป็นปวงชนียบุคคล ปัจจัยสำคัญคือจะต้องมีความรู้และความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของการปฏิบัติราชการในแต่ละเรื่องเป็นอย่างดี (ธีระ รุญเจริญ, 2546, หน้า 65) และบุคลากรในองค์กรจะทำงานเป็นทีมได้ดียิ่งต้องมียกบริหารที่มีหลักคุณธรรมแนวใหม่คอยกำกับดูแล ซึ่งการบริหารงานบุคคลตามหลักระบบคุณธรรมแนวใหม่มีหลักการเน้นให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เห็นแก่ความสนิทสนมคุ้นเคยและรูปแบบการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากรครู โดยยึดหลักความถูกต้อง 4 ประการ ได้แก่ 1.หลักความสามารถ หมายถึง การยึดถือความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน 2. หลักความเสมอภาคทางโอกาส หมายถึง การให้โอกาสที่เสมอภาคโดยทั่วกันในหน่วยงาน สถานศึกษา 3. หลักความมั่นคงในหน้าที่ หมายถึง ความมั่นคงในการได้รับความคุ้มครองว่าจะไม่ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกให้ออกจากงานและมีสวัสดิการที่ดี และ 4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง หมายถึง การไม่เปิดโอกาสให้มีการใช้อิทธิพลทางการเมืองเข้าแทรกแซงในกิจการงาน

การบริหารสถานศึกษาตามหลักระบบคุณธรรมแนวใหม่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ปัจจุบันส่วนมากมีปัญหาด้านบุคลากรไม่ครบตามกรอบอัตรากำลังที่วางไว้ ขาดแคลนครูวิชาเอกและศึกษานิเทศก์ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานเนื่องจากการโยกย้าย บุคลากรบางส่วนไม่สามารถปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพได้ และขาดการส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจและมีปัญหาภาวะหนี้สิน ขาดการเสริมแรงจากคณะผู้บริหาร และยิ่งสำคัญกว่านั้น คือสภาพของผู้บริหารและบุคลากรมีคุณธรรมมากน้อยเพียงใด หลักการบริหารบุคคลที่ผู้บริหารควรมีนั่น คือ หลักระบบคุณธรรมแนวใหม่ ซึ่งเป็นหลักประพจน์ที่จะเป็นประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3, 2565, หน้า 20)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักระบบคุณธรรมแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งผลการวิจัยคาดว่าจะจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักระบบคุณธรรมแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักระบบคุณธรรมแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลตามหลักระบบคุณธรรมแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักระบบคุณธรรมแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 212 คน และครู 1,446 คน ใน 5 อำเภอ รวม 213 โรงเรียน ได้แก่ อำเภอโพธิ์ทอง จำนวน 480 คน อำเภอเสลภูมิ จำนวน 502 คน อำเภอเมยวดี จำนวน 122 คน อำเภอโพธิ์ชัย จำนวน 256 คน และอำเภอหนองพอก จำนวน 298 คน รวมทั้งสิ้น 1,658 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3, 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวนทั้งสิ้น 313 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 40 คน และครู 273 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) โดยใช้วิธีการแบ่งกลุ่มด้วยวิธีการจับฉลาก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามโดยแบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักระบบคุณธรรม แนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามแนวคิดการบริหารงานบุคคลที่สังเคราะห์ได้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนกำลังคน 2) ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ตามหลักระบบคุณธรรมแนวใหม่ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถ 2) ความเสมอภาคทางโอกาส 3) ความมั่นคงในอาชีพ 4) ความเป็นกลางทางการเมืองซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ซึ่งมี 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักระบบคุณธรรมแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เป็นแบบปลายเปิด (Open-ended)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มเป้าหมายโดยใช้ t-test และ One-way ANOVA หรือ F-test ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' Method)

ผลการวิจัย

การบริหารงานบุคคลตามหลักระบบคุณธรรมแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลตามหลักระบบคุณธรรมแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคลตามหลักระบบคุณธรรมแนวใหม่ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง	4.31	0.44	5	มาก
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	4.42	0.32	1	มาก
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.39	0.36	2	มาก
4. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	4.32	0.46	4	มาก
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร	4.34	0.47	3	มาก
รวมเฉลี่ย	4.35	0.41	-	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักระบบคุณธรรมแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.35, S.D.=0.41) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ($\bar{X}$ =4.42, S.D.=0.32) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}$ =4.39, S.D.=0.36) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ($\bar{X}$ =4.34, S.D.=0.47) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X}$ =4.32, S.D.=0.46) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X}$ =4.31, S.D.=0.44)

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักระบบคุณธรรมแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามอายุ และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักระบบคุณธรรมแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามอายุ

การบริหารงานบุคคลตามหลักระบบคุณธรรม	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	.406	2	.203	1.033	.357
	ภายในกลุ่ม	60.928	310	.197		
	รวม	61.334	312			
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.386	2	.193	1.847	.159
	ภายในกลุ่ม	32.398	310	.105		
	รวม	32.784	312			
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.422	2	.711	5.697	.004*
	ภายในกลุ่ม	38.694	310	.125		
	รวม	40.116	312			
4. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3.758	2	1.879	9.423	.000*
	ภายในกลุ่ม	61.816	310	.199		

	รวม	65.574	312			
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	4.404	2	2.202	10.602	.000*
	ภายในกลุ่ม	64.381	310	.208		
	รวม	68.785	312			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักระบบคุณธรรมแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามอายุ โดยรวมและด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง และด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรไม่แตกต่างกัน เมื่อพบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักระบบคุณธรรมแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การบริหารงานบุคคลตามหลัก ระบบคุณธรรมแนวใหม่	ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	4.844	2	2.422	13.290	.000*
	ภายในกลุ่ม	56.490	310	.182		
	รวม	61.334	312			
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3.438	2	1.719	18.156	.000*
	ภายในกลุ่ม	29.347	310	.095		
	รวม	32.784	312			
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	5.742	2	2.871	25.891	.000*
	ภายในกลุ่ม	34.374	310	.111		
	รวม	40.116	312			
4. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	11.659	2	5.830	33.520	.000*
	ภายในกลุ่ม	53.915	310	.174		
	รวม	65.574	312			
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	10.863	2	5.432	29.071	.000*
	ภายในกลุ่ม	57.921	310	.187		
	รวม	68.785	312			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักระบบคุณธรรมแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักระบบคุณธรรมแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารงานบุคคลตามหลักระบบคุณธรรม แนวใหม่	ระดับการศึกษา				t	Sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง	4.27	0.42	4.40	0.48	-2.248	.026*
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	4.38	0.34	4.49	0.28	-3.053	.046*
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.36	0.36	4.46	0.34	-2.355	.428
4. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	4.29	0.45	4.38	0.48	-1.438	.002*
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร	4.32	0.47	4.38	0.46	-.969	.150
รวม	4.33	0.41	4.42	0.40	-2.318	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักระบบคุณธรรมแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลตามหลักระบบคุณธรรมแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3

ตารางที่ 5 ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลตามหลักระบบคุณธรรมแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ
1. ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง	
1	สถานศึกษาควรมีการประเมินความต้องการอัตรากำลังโดยใช้ข้อมูลนักเรียนในพื้นที่บริการและแผนการจัดชั้นเรียนอย่างเสมอภาค
2	สถานศึกษาควรมีการให้ความสำคัญเป็นธรรมในการย้ายโอนตามสิทธิระเบียบของราชการ
3	และสถานศึกษาควรมีการจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาตามความสามารถ
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	

- 1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสรรหาบุคคลหรือความรับผิดชอบงานต่างๆ ต้องไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมือง
- 2 สถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์เพื่อสรรหาบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่ง
- 3 สถานศึกษาควรสร้างเครื่องมือในการประเมินเกณฑ์การสรรหาต้องมีคุณภาพสามารถวัด คนเก่ง คนดีมาเป็นครูอย่างเสมอภาค

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร

- 1 สถานศึกษาควรมีการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายของรัฐบาลโดยมิได้คำนึงถึงพรรคการเมืองใด พรรคการเมืองหนึ่งที่ตนชอบ
- 2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดให้มีการอบรม พัฒนาตนเอง เพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น
- 3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างเสมอภาค
- 4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ารับการอบรมให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และหน้าที่

4. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

- 1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีความตั้งใจปฏิบัติงาน
- 2 สถานศึกษาควรจัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศที่ดีเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- 3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้สวัสดิการแก่บุคลากรโดยทั่วถึงกันอย่างยุติธรรม

อภิปรายผล

1. การบริหารงานบุคคลตามหลักระบบคุณธรรมแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพื่อให้ได้ใช้ประโยชน์ การบำรุงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีปริมาณที่เพียงพอให้การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือการบริหารงานบุคลากร ถือว่าเป็นหัวใจในการบริหารงาน องค์การใดมีระบบการบริหารงานที่ดีมีประสิทธิภาพเกิดผลสำเร็จของงานตามเป้าหมาย องค์การจะเจริญก้าวหน้าโดยเฉพาะการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนในองค์การได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความสุขและมีความก้าวหน้าในการทำงานโดยมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยมีบุคลากรและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบขั้นตอน กติกา และวิธีการ มีทรัพยากรสนับสนุนและมีกระบวนการประเมินสถานศึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ การบริหารการศึกษามีความจำเป็นเพราะต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มีความรู้ความเข้าใจ ความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้กับหลักระบบคุณธรรมแนวใหม่เป็นระบบที่ยึดถือความถูกต้องที่จะเป็นคุณต่อ

การบริหารคน ซึ่งได้แก่ การนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความประพฤติ มาใช้ในการบริหารงานบุคคล (Merit System) ยึดถือหลักสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ความสามารถ ความเสมอภาคในโอกาส ความมั่นคงในอาชีพการงาน และความเป็นกลางทางการเมือง การนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคลจะสามารถจัดระบบอุปถัมภ์ (Patronage) ออกไปกับความต้องการให้ได้ผู้มีความรู้ความสามารถไว้ปฏิบัติงานโดยเปิดโอกาสให้เท่าเทียมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ อังฉรา สังข์สุวรรณ (2557) กล่าวว่า ระบบคุณธรรม เป็นวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยการใช้การสอบรูปแบบต่างๆ เพื่อประเมินความรู้ ความสามารถของบุคคลที่มีคุณสมบัติครบตามต้องการโดยไม่คำนึงถึงเหตุผลทางการเมืองหรือส่วนตัวเป็นสำคัญ การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมยึดหลักการ 4 ประการ คือ ความเสมอภาคในโอกาส หลักความสามารถ หลักความมั่นคงในอาชีพการงาน และหลักความเป็นกลางทางการเมือง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิวรรณ ไชยกุล (2562, หน้า 11) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของการบริหารงานบุคคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักระบบคุณธรรมแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละช่วงวัย มีศักยภาพในการทำงานแตกต่างกัน จึงส่งผลต่อมีความรู้สึกรู้สึกนึกคิดที่มีกับผู้บริหารต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันซึ่งบุคลากรแต่ละคน ล้วนแต่มีประสบการณ์ ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไปทั้งสิ้น จึงส่งผลต่อความคิดเห็นที่แตกต่างกันไป และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน จึงส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักระบบคุณธรรมแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติพร สิมสวัสดิ์ (2561, หน้า 86-99) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระนอง ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระนอง พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุและ ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระนอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลตามหลักระบบคุณธรรมแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง สถานศึกษาควรประเมินความต้องการอัตรากำลังโดยใช้ข้อมูลนักเรียนในพื้นที่การบริการและแผนการจัดชั้นเรียนอย่างเสมอภาค ให้ความสำคัญธรรมชาติในการย้ายโอนตามสิทธิระเบียบของราชการ และจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาตามความสามารถ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรสรรหาบุคคลหรือความรับผิดชอบงานต่างๆ ต้องไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมือง การวิเคราะห์เพื่อสรรหาบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และควรสร้างเครื่องมือในการประเมินเกณฑ์การสรรหาต้องมีคุณภาพสามารถวัด คนเก่ง คนดีมาเป็นครูอย่างเสมอภาค ด้านการพัฒนาบุคลากร สถานศึกษาควรฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายของรัฐบาลโดยมิได้คำนึงถึงพรรคการเมืองใดพรรคการเมืองหนึ่งที่ตนชอบ จัดให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ารับการอบรมให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และหน้าที่ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีความตั้งใจปฏิบัติงาน และให้สวัสดิการแก่บุคลากรโดยทั่วถึงกันอย่างยุติธรรมด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร สถานศึกษาควรประกาศขั้นตอน เกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง และโปร่งใส กำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สีวรรณ ไชยกุล (2562, หน้า 11) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูพบว่าควรมีการจัดสรรอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม มีการสนับสนุนให้บุคลากร มีการพัฒนาและหาความรู้เพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นโดยการประเมินจากการ ปฏิบัติงาน บุคลากรมีสิทธิในการลาได้ตามสิทธิที่มีและส่งเสริมให้สร้างผลงานเพื่อขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

การบริหารงานบุคคลตามหลักระบบคุณธรรมแนวใหม่ ในบริบทของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 หมายถึง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนที่เน้นยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ โดยใช้แนวทางและแนวปฏิบัติใหม่ที่สอดคล้องกับบริบทสังคมและการศึกษาปัจจุบัน รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมควบคู่กันไป การบริหารแบบนี้สอดคล้องกับแนวทางของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่มุ่งเน้นให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีจุดมุ่งหมายเพื่อ

ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองดีของสังคม โดยการบริหารที่เน้นความโปร่งใส ยุติธรรม และยึดหลักคุณธรรม โดยมุ่งพัฒนาบุคลากรด้านความสามารถและจริยธรรมควบคู่กัน ผ่านกระบวนการสรรหา พัฒนา ประเมิน และส่งเสริมที่ชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้ นั้น สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในองค์กรได้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: ศุภสภา.
- จิตติพร สิมสวัสดิ์. (2561). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในเขตอำเภอเมืองจังหวัดระนอง. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3. (2565). รายงานการสังเคราะห์รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report) ปีการศึกษา 2565. สืบค้นออนไลน์จาก: <https://anyflip.com/tcytw/wzdg/basic> เมื่อ 24 มิถุนายน 2567
- สิวรรณ ไชยกุล. (2562). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อัจฉรา สังข์สุวรรณ (2550). การบริหารงานบุคคล: การศึกษาเฉพาะกรณีสถาบัน. เทคโนโลยี พระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ. กรุงเทพฯ: สถาบัน.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". *Educational and Psychological Measurement*. 30(3) : 607 – 610

