

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
ระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
PERSONNEL MANAGEMENT BASED ON GOOD GOVERNANCE OF
SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE LOEI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2



¹ชมพูนุช ทองสุข, ²พระมหาสุภาวิญญ์ ปภสสโร และ ³ประสงค์ หัสรินทร์

¹Chomphunuth Thongsuk, ²Phramaha Supavit Paphatsaro
and ³Prasong Hassrin

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.

¹Noonachompunuch123@gmail.com

Received: May 23, 2024; **Revised:** June 26, 2024; **Accepted:** August 30, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 และ 3) เพื่อเสนอแนวการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง

¹ นิสิต, หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย

² รองศาสตราจารย์, สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ดร, สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย

ที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 297 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.932 และแบบสอบถามสัมภาษณ์โครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังบุคคลและการกำหนดตำแหน่ง รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการรักษามูลค่า และด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 2. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังบุคคลและการกำหนดตำแหน่ง รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการรักษามูลค่า และด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งตามหลักธรรมาภิบาล 3. แนวการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แนวทาง ดังนี้ (1) การบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่งของสถานศึกษา คือ หลักธรรมที่ส่งเสริมให้มีความตั้งใจมั่น ผู้บริหารต้องมีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้า มีการกำหนดตำแหน่งที่ชัดเจน และวางแผนเพื่อให้มีกำลังอย่างต่อเนื่องในการดำเนินงาน (2) การบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารต้องมีการสรรหาบุคคลที่มีความโปร่งใส ไม่มีการทุจริตและมีแนวทางการสรรหาที่เป็นธรรม ถูกต้อง และสามารถตรวจสอบได้ คือการ (3) การรักษามูลค่า คือการดูแลรักษามูลค่าให้มีความมีชีวิตที่ดี มีการพัฒนา และได้รับการช่วยเหลืออย่างเหมาะสม (4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือเป็นหลักในการวัดและประเมินผลของงานที่ดำเนินการเพื่อความถูกต้อง และแม่นยำ มีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล, ธรรมาภิบาล, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research had the following objectives: 1.to study the state of academic administration of educational institution administrators under the Office of the Loei Primary Educational Service Area 1; 2.to study academic administration according to the Four Iddhipada by educational institution administrators under the Office of the Loei Primary Educational Service Area 1; 3. to propose guidelines for academic administration based on the Four Iddhipada by educational institution administrators under the Office of the Loei Primary Educational Service Area 1. The research findings indicate that: 1.The overall level of academic administration by educational institution administrators under the Office of the Loei Primary Educational Service Area 1, was at the highest level.When considering specific aspects, they were also at the highest level, ranked from highest to lowest in means: teaching management in schools, assessment, curriculum development, educational media, innovation and technology development, and educational supervision. 2. Academic administration according to the Four Iddhipada by educational institution administrators under the Office of the Loei Primary Educational Service Area 1, was at the highest level overall, with ranking from highest to lowest in means: assessment, educational supervision, curriculum development, teaching management in schools, and educational media, innovation, and technology development. 3. The guidelines for academic administration based on the Four Iddhipada for educational institution administrators under the Office of the Loei Primary Educational Service Area 1, suggest that administrators should develop and implement curriculum effectively, prioritize learner-focused teaching, plan systematic assessment and internal supervision, ensure regular monitoring of supervision, and utilize educational media, innovation, and technology in administration with planned and evaluated use for educational quality improvement.

Keywords: Academic administration, Iddhipada 4, Educational institution administrators

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มีสาระสำคัญเพื่อให้บรรลุดุติประสงคร่วมกันของประชาชนชาวไทยในการดำรงรักษาไว้ซึ่ง

เอกราชและความมั่นคงของชาติการชำระบำรุงรักษาทุกจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปฏิรูปราชการไทยอย่างจริงจังและรวดเร็วโดยมีการพัฒนาให้ระบบราชการไทยเป็นราชการยุคใหม่ที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนสังคมไทยสู่เวทีการแข่งขันในสังคมโลกและสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนได้อย่างแท้จริงนั้นจากการมุ่งพัฒนาเศรษฐกิจที่สูงขึ้นเรื่อยๆ นั้นส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างและกระบวนการทางสังคมโดยเกิดชนชั้นกลางที่มีการศึกษาและมีอิสระทางเศรษฐกิจจำนวนมากพอที่จะเป็นฐานของประชาธิปไตยเกิดการตื่นตัวให้สิทธิและหน้าที่ในขณะเดียวกันการพัฒนาเศรษฐกิจในให้ระบบเปิดได้เกิดถ้าคนนิยมใหม่ ๆ ขึ้นเกิดการหมุนเวียนของข่าวสารและทำให้การบริหารประเทศต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ของคนส่วนใหญ่การประพฤติปฏิบัติตนที่ไม่ถูกต้องดีงามของผู้นำและผู้บริหารจะได้รับความยินยอมรับจากการถูกคัดค้านคนส่วนใหญ่ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงศาสนาทุกศาสนาให้สถิตสถาพรการเทิดทูนพระมหากษัตริย์ประมุขเป็นมิ่งขวัญของชาติการยึดถือระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขเป็นวิถีทางในการดำเนินการปกครองประเทศการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนให้ประชาชนมีบทบาทมีส่วนร่วมในการปกครองและตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐรัฐธรรมนูญอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมการกำหนดกลไกสถาบันทางการเมืองทั้งฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพตาม วิธีการปกครองแบบรัฐสภารวมทั้งให้สถาบันศาลและองค์กรอิสระอื่น ๆ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โดยสุจริตเที่ยงธรรมตามแนวการบริหารแผ่นดินไปสู่หลักธรรมาภิบาล การวางหลักประกันด้านการคุ้มครองความเป็นมนุษย์สิทธิและเสรีภาพของประชาชนการวางแนวทางและหลักการในการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นการส่งเสริมความเป็นอิสระการสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีองค์กรตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐเพื่อให้หน่วยงานของภาครัฐสามารถปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกประกอบด้วยยุคกระแสโลกโลกาภิวัตน์ ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคมไปอย่างรวดเร็วรัฐบาลจึงมีนโยบายในการปฏิรูประบบราชการโดยเร่งรัดดำเนินการเปลี่ยนแปลงการทำงานของราชการอย่างจริงจังอีกครั้งยังเป็นการสร้างความเชื่อมั่นของภาคเอกชนและประชาชนที่มีการทำงานของรัฐบาล (สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ, 2552)

การบริหารงานบุคคลตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษามุ่งให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมายระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีกำลังใจนำไปสู่การบริการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานเพื่อสนองนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยทรัพยากรในการบริหาร โดย

การบริหารงานบุคลากรเพื่อนำความรู้ความสามารถไปพัฒนาผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา คือ คุณภาพของการเรียนการสอนเพื่อให้ได้กมีศักยภาพและมาตรฐานสูงขึ้น สอดรับกับหลักธรรมาภิบาลที่เกี่ยวกับการศึกษาการกระจายอำนาจการมีส่วนร่วม ทางการศึกษา นับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ในการปฏิรูปการศึกษาตามเจตนารมณ์แห่ง พ.ร.บ.การศึกษาฯ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 เพราะจะช่วยให้มีคณะบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา หน่วยงานทางการศึกษา และบริหารจัดการโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ อาทิการสร้างหลักสูตรอันเหมาะสมของท้องถิ่นที่ทันสมัย ทันโลก ผสมผสานกับภูมิปัญญาของท้องถิ่น สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ทำให้เกิดการประหยัดการใช้ทรัพยากร ในด้านต่างๆ อาทิ ทรัพยากรบุคคล งบประมาณ เพราะทุกภาคส่วนร่วมพัฒนาโดยเข้ามามีส่วนร่วม ในความรับผิดชอบ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ผลจากการเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบ มีผลทำให้การจัดการศึกษาในท้องถิ่นดีขึ้น สอดคล้องกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ไว้ใน ข้อ 4 หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ที่ระบุไว้ในข้อย่อย 4.2 ว่าในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ควรจัดหรือส่งเสริมให้สังคมไทยอยู่บนพื้นฐานของหลักสำคัญอย่างน้อย 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่าคุ้มทุน โดยเฉพาะ หลักการมีส่วนร่วม เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรือ อื่น ๆ และข้อ 6 แนวทางปฏิบัติในข้อย่อย 6.3 เร่งรัดให้เกิดการปฏิรูปและเปลี่ยนแปลงในการบริหารภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูประบบราชการ และการปฏิรูปการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีภารกิจหลักในการส่งเสริมการจัดการศึกษาภาคบังคับ ได้กำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไปในทิศทางที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะเวลา 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ จุดเน้นนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการแผนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียน จำนวน 152 โรงเรียน จากประเด็นนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ได้แก่ นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และจากการนิเทศติดตามการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้พบปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการคือ 1) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีโครงการต่าง ๆ มากมายที่เร่งรัดในการจัดกิจกรรมในช่วงระยะเวลาสั้นงบประมาณ ที่ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมการสอนของ

ครูผู้สอน ซึ่งบางครั้งเป็นกิจกรรมที่ไม่ตรงตามความต้องการของครูผู้สอน²⁾ จำนวนบุคลากรลดลง เนื่องจากย้ายไปยังหน่วยงานที่ตั้งใหม่ ทำให้การดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง 3) นโยบายการจัดกิจกรรม ประชุม/สัมมนา/อบรมครูผู้สอน จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการกำหนด กิจกรรมในโครงการต่าง ๆ ทำให้ขาดความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2, 2565)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา เรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อศึกษาและเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 และนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ที่จะนำไปสู่การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลในสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวนทั้งหมด 1,261 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 35 คน ครูผู้สอน จำนวน 262 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 297 คน

กลุ่มสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 2 คน และครู จำนวน 2 คน พระสงฆ์ 1 รูป รวมเป็น 5 รูป/คน โดยเลือกแบบเจาะจง

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาและเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1.การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่โรงเรียน สังกัดสำนักเขตการศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.33 รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48 ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังบุคคลและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.89 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68

1.3 ด้านการดำรงรักษาบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านด้านการดำรงรักษาบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53

1.5 ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48

2. การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.33 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หลักประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31 รองลงมา คือ ด้านหลักความเปิดเผยและโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 ด้านด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักทาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 และด้านหลักการตอบสนองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 หลักประสิทธิผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 หลักคุณธรรมและจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 หลักความเสมอภาค มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 หลักการกระจายอำนาจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ หลักการมีส่วนร่วมและมุ่งเน้นฉันทาคติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49

2.1 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลตามหลักประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสำนักเขตการศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ด้านหลักประสิทธิภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31

2.2 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลตามหลักประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสำนักเขตการศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ด้านหลักประสิทธิผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49

2.3 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลตามหลักการตอบสนอง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสำนักเขตการศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ด้านหลักการตอบสนอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50

2.4 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลตามหลักการรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบได้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสำนักเขตการศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ด้านหลักการรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53

2.5 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลตามหลักด้านหลักความเปิดเผยและโปร่งใส ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสำนักเขตการศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ด้านการประเมินผลหลักความเปิดเผยและโปร่งใส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61

2.6 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลตามหลักนิติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสำนักเขตการศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ด้านการประเมินผลหลักนิติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61

2.7 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลตามหลักความเสมอภาค ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสำนักเขตการศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ด้านการประเมินผลหลักความเสมอภาคมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61

2.8 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลตามหลักการกระจายอำนาจ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสำนักเขตการศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ด้านการประเมินผลหลักความเสมอภาคมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61

2.9 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลตามหลักการมีส่วนร่วมและมุ่งเน้นอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสำนักเขตการศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ด้านการประเมินผลหลักความเสมอภาคมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61

2.10 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสำนักเขตการศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ด้านการประเมินผลหลักคุณธรรมและจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61

3. แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

3.1.แนวทางการบริหารงานบุคคลตามธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำแผนบริหารงานบุคคลให้มีความเหมาะสมตามภารกิจและเป้าหมายของสถานศึกษาควรให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยสอดคล้อง กับตำแหน่งและหน้าที่ ๆ บุคคลในองค์กร ปฏิบัติตามความรู้ความสามารถของตนเอง สถานศึกษาควรกำหนดโครงสร้างและหน้าที่ของบุคลากรให้ละเอียด ชัดเจนและเหมาะสมกับสถานศึกษาและควรมีแผนงานการวางแผนบริหารงานบุคคลกับสถานศึกษาและตามที่เขตพื้นที่การศึกษากำหนด

3.2.แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างระบบโรงเรียนมีการประกาศ การสรรหาบุคคลเข้าดำรงตำแหน่ง ในหน้าที่ต่าง ๆ อย่างชัดเจนและมีการ

สอบแข่งขันอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม มีความน่าเชื่อถือ และมีความโปร่งใสในการดำรงตำแหน่งในหน้าที่ต่างๆ ตามความสามารถของบุคลากร เพื่อป้องกันการวิ่งเต้นและข้อครหา ต่าง ๆ3 สถานศึกษามีการจัดทำคู่มือระเบียบการตำแหน่งและจำนวนบุคลากรทางการศึกษาที่ชัดเจนการบรรจุแต่งตั้ง บุคลากรให้เหมาะสมกับความรู้ของตนเอง และตามความสามารถของสายงาน เพื่อให้การบริหารงานโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.3 แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบำรุงรักษาบุคลากร สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกล่าวชี้แจงเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นการบริหาร การตัดสินใจ และมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ โดยสื่อสารข้อมูลข่าวสารให้ชัดเจนและทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานขององค์กร ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่น และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย อีกทั้งยังส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร ทำให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการต่างๆของบุคลากรในองค์กรที่จะได้รับอย่างเหมาะสม

3.4 แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างระบบประเมินผลเครื่องมือ และขั้นตอนการวัดให้ชัดเจน มีมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมเสนอแนวทางการสร้างเครื่องมือในการวัดที่น่าเชื่อถือ และมีการชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ทราบ เพื่อให้บุคลากรทำงานตามหน้าที่อย่างถูกต้องเหมาะสม มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน และนำแบบบันทึกข้อมูลการปฏิบัติงานมาร่วมพิจารณา เพื่อนำผลการประเมินและข้อมูลที่บันทึกมาปรับปรุงพัฒนาข้อบกพร่องของบุคลากร ให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญงานที่ทำ เพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

3.5 แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากร สรุปได้ว่า ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาด้านความรู้ให้กับบุคลากรตามความเหมาะสมแต่ละตำแหน่ง เช่นการฝึกอบรม สัมมนา ให้โอกาสในการแก้ไข หรือปรับปรุงการทำงานที่ผิดพลาดของ บุคลากรอย่างยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ยกย่องชมเชยผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นบุคลากร 5 สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำผลงานวิชาการ เพื่อให้มีการเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นและมีการประเมินผลด้วยความเป็นธรรม ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น และปฏิบัติดีนี้เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความประพฤติปฏิบัติไม่เป็นผู้มีอคติและความลำเอียงต่อผู้ร่วมงาน

อภิปรายผล

การศึกษา เรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ผู้วิจัยได้นำมาประเด็นมาอภิปราย ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่งทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการวางแผนการอัตรากำลังบุคคลอย่างเป็นระบบ เพื่อกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และระยะเวลาในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยกำหนดกฎระเบียบ ข้อกำหนดของบุคลากรในองค์กร และมีการประสานความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางสนับสนุน และร่วมกันคาดคะเน ตรวจสอบความต้องการกำลังคน และวิเคราะห์แผนงานในอนาคต เพื่อกำหนดอัตรากำลังคนตามความเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษามากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐนิช ศรีลาคำ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โกสินทร์ พูลสวัสดิ์ และคณะ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1-2 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง

2. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังบุคคลตามหลักอัตรจรรยา ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ได้ให้ความสำคัญกับการจัดตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อให้คำแนะนำในการจัดทำแผนอัตรากำลัง และส่งเสริม สนับสนุนงบประมาณ เพื่อกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และระยะเวลาในการปรับปรุงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยกำหนดกฎระเบียบ ข้อกำหนดของบุคลากรในองค์กร และมีการประสาน

ความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางสนับสนุน และร่วมกันคาดคะเน ตรวจสอบความต้องการกำลังคน และวิเคราะห์แผนงานในอนาคต เพื่อกำหนดอัตรากำลังคนตามความเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษามากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระธนพร คุณสมปนโน (อาคะนิช), สุนทร สายคำ, พระฮอนด้า วาทสโท (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย นิภาพร เหล่าพรมมา ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 7 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษากลุ่ม 7 ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามการบริหารบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ออกเป็น 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสำนักเขตการศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการวิเคราะห์สภาพกำลังคน กำหนดความต้องการกำลังคนในองค์การ วิเคราะห์ข้อมูลคุณสมบัติของงานภาระหน้าที่ความรับผิดชอบงาน และตำแหน่งงานที่ขาด ตรวจสอบความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากรให้เพียงพอสำหรับการปฏิบัติการกิจขององค์กรตลอดจนการจัดคู่มือการกำหนดคุณสมบัติความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานในองค์การให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และรายงานข้อมูลครู ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการ วิเคราะห์ปริมาณงานบุคลากรที่มีอยู่ จัดทำแผนอัตราากำลังพร้อมทั้งเสนอแผนอัตราากำลัง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาติดตามประเมินผลการวางแผนอัตราากำลัง ตรวจสอบและปรับปรุง เพื่อวิเคราะห์แผนงานในปีถัดไป เพื่อให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ตามความต้องการของสถานศึกษา และให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาโนช เพ็ญอุบล ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหา การบริหารบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ใน 4 ด้าน คือ การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคล ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุศรินทร์ จันทมาลา ได้ทำวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังเกตข สังกัดมณฑลจันทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังเกตข สังกัดมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน คือด้าน การวางแผนอัตรากำลัง ด้าน

การกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหา ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการ พัฒนาอำนวยการรักษาบุคลากร และด้านวินัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการจัดการศึกษา หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นกรอบแนวทางที่ช่วยให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล ที่สำคัญมีดังนี้ 1) หลักนิติธรรม: การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน 2) หลักคุณธรรม: การปฏิบัติตามค่านิยมและความซื่อสัตย์ในการจัดการบุคคล 3) หลักความโปร่งใส: การเปิดเผยข้อมูลและการตัดสินใจให้เป็นธรรม 4) หลักการมีส่วนร่วม: การเสนอความเห็นและการร่วมมือในการตัดสินใจ 5) หลักความรับผิดชอบ: การปฏิบัติตามหน้าที่และความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน และ 6) หลักความคุ้มค่า: การให้รางวัลและสวัสดิการให้กับบุคลากรที่มีผลงานดี โดยการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจะช่วยให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการทำงาน และเสริมสร้างความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และ. แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- พระชนพร คุณสมปนโน (อาคะนิช), สุนทร สายคำ, พระฮอนด้า วาทสโท. (2565). การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2. (2565). รายงานผลการปฏิบัติงาน. เลย: สำนักงาน.
- สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ. (2552). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550, พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ