

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงาน
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดร้อยเอ็ด

Personnel Management Based on the Principles of Good Governance of
Education Administrators under the Office of the Non-Formal and
Informal Education, Roi Et Province

ปิยะณัฐ สงวนรัตน์

Piyanut Sanguanrat

วิมลพร สุวรรณแสนทวี

Vimonporn Suwanseantavee

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus

Email : Piyanutsang@gmail.com



Received: 5 November 2023; Revised: 24 November 2023; Accepted: 15 December 2023

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน และ 3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 201 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ระหว่าง 0.67 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที (t-test) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า:

1) สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ด้านการออกจากราชการ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง (2) ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง (3) ด้านการ

พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย (5) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ (6) ด้านการออกจากราชการ

คำสำคัญ: สภาพการบริหารงานบุคคล, หลักธรรมาภิบาล, ผู้บริหารการศึกษา

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the condition Personnel management according to good governance principles of educational administrators Under the Office of Non-formal Education and Informal Education, Roi Et Province, 2) to compare Personnel management according to good governance principles of educational administrators Under the Office of Non-formal Education and Informal Education, Roi Et Province, classified by positions, educational background, and work experience, and 3) to gather suggestions for Personnel management according to good governance principles of educational administrators Under the Office of Non-formal Education and Informal Education, Roi Et Province, from the sample groups, including 201 school administrators and teaching staff. The research utilized a questionnaire with a Likert scale of 5 levels, with an IOC value ranging from 0.67 to 1.00, and a reliability coefficient of 0.90. The statistical analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA for variance analysis.

The results show that: 1) Conditions of personnel administration according to good governance principles of educational administrators Under the Office of Non-formal Education and Informal Education, Roi Et Province Overall, it was at a high level. Sorted by the highest average to the lowest, namely enhancing operational efficiency, developing teachers and educational personnel. position planning Discipline and discipline Packing and appointment resignation from government service. 2) The results of comparison of opinions towards personnel management according to the principles of good governance of educational administrators. classified by position education level and work experience Overall, the differences were statistically significant at the .05 level. 3) The suggestions for personnel management according to the principles of good governance of educational administrators 6 areas include (1) in terms of position planning (2) Filling and Appointment (3) Development of teachers and educational (4) Discipline and Discipline Maintenance (5) Discipline and Discipline Maintenance (6) Resignation from government service

Keywords: Condition of Personnel Management, Good Governance, Educational Administrators.

บทนำ

การจัดการศึกษาและการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยในศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมขนาดใหญ่ ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างกว้างขวางและรวดเร็ว ทั้งในระดับภูมิภาคและสังคมโลก ประเทศไทยต้องพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ จากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ต เครือข่ายสังคมออนไลน์ การจัดการศึกษาและปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยต้องเดินหน้าสู่การสร้าง การพัฒนา เตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับสังคมโลก โดยเฉพาะการปฏิวัติด้านดิจิทัล ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งได้ส่งผลกระทบต่อรูปแบบการบริหารจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอน เทคนิควิธีสอน ผู้เรียน แหล่งเรียนรู้ พฤติกรรมการเรียนรู้และการแสวงหาความรู้โลกยุคดิจิทัลให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้ไร้พรมแดน ไร้ขีดจำกัด ทั้งด้านสภาพแวดล้อมสถานที่และเวลาการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อให้ทันการเปลี่ยนแปลงจึงสำคัญต่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน ให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ มีทักษะ ความถนัด ความชำนาญ พร้อมขับเคลื่อนและยกระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาการศึกษา สังคมและประเทศชาติ โดยเฉพาะการก้าวเข้าสู่ประชาคมโลกเป็นประเทศพัฒนาในระดับสูงขึ้น (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2560) สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับการบริหารจัดการให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อไม่ให้เกิดความล้าหลังและประสบความล้มเหลวในการบริหารการศึกษา ซึ่งการบริหารการศึกษานั้น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งผู้บริหารการศึกษาจะตัดสินใจในการบริการ การศึกษาตามความคิด ความเชื่อ และค่านิยมของผู้บริหาร โดยทั่วไปจะประกอบไปด้วย 1)หลักคุณธรรม 2)หลักสมรรถนะ 3)หลักผลงาน 4)หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ 5)หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งบุคลากรในสถานศึกษาเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุด ซึ่งผู้บริหารจะต้องถือว่าเป็นภารกิจร่วมกันของทั้งสถานศึกษาที่จะทำให้บุคคลกรทุกคนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบ ในการพัฒนางานของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาใช้ในการยึดเหนี่ยวการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะทำให้สถานศึกษามีศักยภาพ ในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (จิราภรณ์ ผันสว่าง, 2560)

ในฐานะเมืองไทยเป็นเมืองพุทธ ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ แนวคิดที่ถูกนำเสนอหรือหยิบยกขึ้นมาพูดกันมากก็คือ การนำ “ธรรมะ” หรือ หลักธรรมของพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่พึงประสงค์ คือ งานสัมฤทธิ์ ชีวิตร่มเย็น ดังกล่าว โดยให้ความสำคัญกับชุด “ธรรมะ” ที่เกี่ยวข้องกับการทำหน้าที่ตามบทบาทของแต่ละคนที่เป็นอยู่ในหน่วยงาน/องค์กร คือ ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือ ผู้ร่วมงาน ทั้งนี้เพื่อให้แต่ละคนรู้จัก “ทำหน้าที่” ตามบทบาทของตนได้อย่างถูกต้อง ชีวิตของผู้คนในหน่วยงาน/องค์กรก็จะเป็นความหมาย และบรรยากาศในองค์กรก็จะเป็นมิตรและร่มเย็นเป็นสุขตลอดไป (สมควร ทรัพย์บำรุง, 2551)

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นหน่วยงานทางการศึกษา การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้กับกลุ่มเป้าหมายที่อยู่นอกระบบโรงเรียน ส่งเสริม สนับสนุน ใหหน่วยงาน องค์กร ทั้งภาครัฐ และเอกชน จัดการศึกษานอกโรงเรียน และกำกับดูแลติดตามผลการดำเนินงานของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในสังกัด จำนวน 20 อำเภอ บุคลากรประกอบด้วยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 401 คน การบริหารงานสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ดำเนินการบริหารงานพัฒนาบุคลากร และระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลและใช้หลักธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวในการทำงาน มีคุณธรรมในการปฏิบัติงานและบริหารจัดการการดำเนินงานของ

หน่วยงานและสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรในด้านที่ยังมีปัญหาที่จะต้องดำเนินการ ในหลากหลายวิธี ตลอดจนประเมินสมรรถนะและความก้าวหน้าในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงระบบเศรษฐกิจ และสถานการณ์สังคม ประเทศทั่วโลกกำหนดทิศทางการผลิตและพัฒนา กำลังคนของประเทศตนให้มีทักษะและสมรรถนะระดับสูง มีความสามารถเฉพาะทางมากขึ้น สถานศึกษาจึง มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะบุคลากรให้มีคุณภาพ ในยุค 4.0 การจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะใน ศตวรรษ ที่ 21 ให้ได้ทั้งความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อใช้ในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ และการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมของประเทศท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

จากรายงานประจำปี 2564 ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ การ บริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา ด้านคุณภาพการจัดการศึกษาและการให้บริการ ด้านประสิทธิภาพการ บริหารจัดการศึกษา ซึ่งเป็นระบบส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการของสถานศึกษา พบว่าการดำเนินงานมี ปัญหาด้านการขาดแคลนบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน บุคลากรต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่ อุทิศตนเสียสละทำงานในวันเวลานอกเวลาราชการ องค์กรขนาดใหญ่มีบุคลากรจำนวนมากต้องสร้างความรัก ความสามัคคี เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน เพื่อลดข้อขัดแย้งในองค์กร ปัญหาความมั่นคงก้าวหน้าใน ตำแหน่งงานเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคลากรจ้างเหมาบริการและพนักงานราชการ ซึ่งจากสภาพ ปัญหามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านบุคลากร ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถมีจิตสำนึกรักองค์กร การอุทิศตนทำงานเพื่อองค์กร การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถที่หลากหลายในการทำงานร่วมกับชุมชนเครือข่าย และการให้สวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อเป็นขวัญ และกำลังใจกับบุคลากร (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด, 2564) ผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด จึงต้องสร้าง ความเชื่อมั่น ความศรัทธา ไว้วางใจ สร้างความสามัคคี ขวัญกำลังใจและลดความขัดแย้งในองค์กร เพื่อให้การ บริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมของผู้บริหารมีประสิทธิภาพ บุคลากรเกิดการยอมรับในการบริหารงาน บุคลากร หลักธรรมหนึ่งที่เป็นหลักในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี อันเป็นแนวทางสำคัญในการ จัดระเบียบให้กับองค์กร ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ราชการ และฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนนั้นคือ หลักธรรมาภิบาล

ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด จึงสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลตามธรรมาภิบาล ของผู้บริหารการศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อจะนำผลการวิจัยมาเป็น สารสนเทศสำหรับผู้บริหารที่จะนำมาใช้ในการกำหนดนโยบายต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารการศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหาร การศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหาร การศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน และครูผู้สอน จำนวน 181 คน รวมทั้งสิ้น 201 คน ซึ่งได้มาโดยใช้ วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามภารกิจหลักของสถานศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลโดยนำหลักธรรมาภิบาลมาบูรณาการกับการบริหารของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบไปด้วย 1) ด้านการวางแผน กำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 4) ด้าน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 6) ด้านการออกจากราชการ ซึ่งมี ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด หากคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ตรวจสอบความเหมาะสมและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity) และความถูกต้องในการใช้ภาษา และด้านอื่นๆ โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67 - 1.00 โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และทดลองใช้ (Try-out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient Method) (ไพศาล วรคำ, 2562) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับที่ 0.90 ผู้วิจัย นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปสร้างแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google form) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อ เสนอต่อผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อขอ ความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามกับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสังกัด ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างใน การวิจัย ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google form) สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานงานวิจัยด้วย ค่า t-test และ F-test

ผลการวิจัย

5.1 สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียง ค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษา ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ด้านการออกจากราชการ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

5.1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเสนอวิสัยทัศน์ที่มุ่งยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมแก่ ครูและชุมชน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานของครูเพื่อบรรลุ วิสัยทัศน์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาระบุนโยบายของสถานศึกษาโดยมุ่งเน้นการ สร้างนวัตกรรมที่มีอัตลักษณ์โดดเด่นและท้าทาย

5.1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับคณะครูจัดระบบและขั้นตอนการทำงานของบุคลากรภายในสถานศึกษาเพื่อให้เกิด การประสานการปฏิบัติงานร่วมกัน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องและส่งเสริมให้ครูมีความจริงใจ และปรารถนาดีต่อกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูถ่ายทอดความรู้และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสอนงานระหว่างกันและกันและเผยแพร่ความรู้แก่สมาชิกอื่นๆ อยู่เสมอ

5.1.3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ครูเป็นอิสระด้านความคิดและการวางแผนการทำงานของตนเอง และข้อที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการ บริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของครู นักเรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ

5.1.4 ด้านการมีบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดตั้งคณะทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อความคล่องตัวและ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้คณะครูแสวงหา ความรู้และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม เป็นของตนเอง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่มาใช้ในการ จัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ให้กับครูและนักเรียน

5.1.5 ด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหาร สถานศึกษามีการระบุความเสี่ยงด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนไว้ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา และข้อที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดตั้งคณะกรรมการการบริหารความเสี่ยง มีการรายงาน ความก้าวหน้าหรือผลการดำเนินงานด้านความเสี่ยงตามแบบแผนของทางโรงเรียน

5.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารการศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน สรุปผลได้ดังนี้ 1) จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านพบว่าการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน นอกนั้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ราย ด้านพบว่าการมีความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) จำแนกตาม

ประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายงานพบว่าด้านการมี ความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน นอกนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร การศึกษา สรุปในองค์รวม ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควร ระบุนิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างชัดเจนเพื่อ การดำเนินงาน ควรกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน สถานศึกษาสามารถปรับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเพื่อพัฒนา คุณภาพสถานศึกษาให้สูงขึ้น โดยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมที่มีอัตลักษณ์ และควรมีลักษณะที่เป็นภาพเชิงบวก ที่สะท้อนถึงความเป็นเลิศของสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ถ่ายทอดความรู้และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดกิจกรรมสัมพันธภายใน ควรมอบหมายขอบเขตอำนาจหน้าที่ให้เหมาะสมแก่บุคลากร และแบ่งความรับผิดชอบอย่างชัดเจน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆเพื่อ นำมาใช้ในการบริหารและควรส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของครู นักเรียน และควรกระตุ้นให้ครูมีทางเลือก หลากหลายในการพัฒนางาน เพื่อให้เกิดนวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์ใหม่ในการปฏิบัติงาน 4) ผู้บริหาร สถานศึกษา ควรจัดอบรมแก่บุคลากรในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้บุคลากรมีความชำนาญในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ควรมีการส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการเขียนการถ่ายทอดความรู้และการสร้าง นวัตกรรมในรูปแบบงานวิจัย 5) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดตั้งคณะกรรมการการบริหารความเสี่ยง มีการ รายงานความก้าวหน้าหรือผลการดำเนินงานด้านความเสี่ยง

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการดำเนินงานร่วมกันของบุคลากรทุกระดับใน หน่วยงาน อันประกอบไปด้วย การวางแผนงานบุคคล การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคคล การธำรง รักษาบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ (2542) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จ ต่อเป้าหมายขององค์การ และงานวิจัยของ สาสี ประทุมวงศ์ (2560) ได้ศึกษา การบริหารงานตามหลักธรรมาภิ บาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยภาพรวมและราย ด้าน อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยงทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาระบุความเสี่ยงด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน ไว้ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยด้านความเสี่ยงที่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือก่อให้เกิดผลกระทบที่ทำให้เกิดความล้มเหลวหรือลดโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายในการบริหาร การศึกษาในด้านต่างๆ มีการสรุปรายงานผลการดำเนินงาน สอดคล้องกับ งานวิจัยของ วนิดา เหลนปก (2560) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (สุวรรณราษฎร์อุปถัมภ์) ผลการวิจัยพบว่า 1) โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการ พัฒนาบุคลากร ด้านการรวมพลัง ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการธำรงรักษา ด้านการให้พ้นจากงาน และ

ด้านการให้ค่าตอบแทน 2) แนวทางการบริหารงานบุคคล 1) ด้านการสรรหาบุคลากร ควรมีการวางแผนอัตรา กำลังคน ประเมินความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา สรรหาและบรรจุให้เป็นไปตามข้อกำหนด และควรมีนโยบายหรือระเบียบที่ชัดเจนในการรับบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร ควร ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและควรมี กิจกรรมเพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3) ด้านการให้ค่าตอบแทน ผู้บริหารควรใช้หลักความ ยุติธรรมในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) ด้าน การรวมพลัง ควรมีการจัดกิจกรรมที่ช่วยสร้างสัมพันธภาพระหว่างครูและบุคลากรในโรงเรียนและควรเปิดโอกาส ให้บุคลากรทุกคนได้มีโอกาสทำงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 5) ด้านการดำรงรักษา ควรสร้างบรรยากาศที่ดี ในการปฏิบัติงานและควรมีการจัดกิจกรรมที่ปลูกฝังให้บุคลากรรักในโรงเรียนของตน และ 6) ด้านการให้พ้น จากงาน ควรมีความยุติธรรม รอบคอบกับทุกฝ่ายในการพิจารณาให้ครูหรือบุคลากรพ้นจากงานและใน การดำเนินการทางวินัย ควรยึดถือข้อปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการโดยปราศจากความรู้สึกส่วนตัว

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารการศึกษา จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

2.1 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา จำแนกตาม ตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน นอกนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ซึ่งได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่าง ชัดเจน ไม่ว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจะมีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันหรือไม่ มีมาตรฐานการ ปฏิบัติงานที่เหมือนกัน มุ่งมั่นพัฒนา สามารถพัฒนาได้เต็มศักยภาพ พัฒนาและใช้นวัตกรรมบริหารงานจนเกิด ผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น ประเมินสถานการณ์และกล้าตัดสินใจบนหลักเหตุและผล แก้ไขปัญหาในการทำงาน ทำให้ตำแหน่งที่ต่างกันไม่มีผลต่อการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมาภรณ์ โพธิ์กลัด, สมหญิง จันทุไทย (2561) การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมมีความคิดเห็นไม่ แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารการศึกษาจำแนกตาม ระดับการศึกษารายด้านพบว่าความคิดเห็นสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทุกระดับการศึกษาให้ความสำคัญ อยากให้เกิดการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับปาริฉัตร นวนทอง (2564) ที่ได้ศึกษาการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูจำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน รายด้านพบว่าด้านความคิดเห็นสร้างสรรค์ไม่ แตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์การ ทำงานที่มากกว่า จึงมองเห็นขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลักษณะของการทำงานรวมถึงความเปลี่ยนแปลงของการ บริหารจัดการของสถานศึกษาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับ ผ่องพรรณ พลราช (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลการวิจัย พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

องค์ความรู้ใหม่



สรุป

จากการวิจัย สรุปได้ว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 1) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 2) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ด้านการวางแผน กำหนดตำแหน่ง 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง 6) ด้านการออกจากราชการ 2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้านพบว่า การมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน ประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 สรุปในองค์รวม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรระบุนโยบายของสถานศึกษา อย่างชัดเจนเพื่อการดำเนินงาน ควรกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน ควรส่งเสริมให้ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ควรส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารและควรส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของ ครู นักเรียน และควรกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกหลากหลายในการพัฒนางาน เพื่อให้เกิดนวัตกรรมความคิด

สร้างสรรค์ใหม่ในการปฏิบัติงาน ควรจัดอบรมแก่บุคลากรในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้บุคลากรมีความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ควรจัดตั้งคณะกรรมการการบริหารความเสี่ยง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูง อยู่ในระดับมาก ดังนั้น หน่วยงานควรสนับสนุนการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติให้เป็นแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อการบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนต่อไป

2) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูง อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และเป็นแนวปฏิบัติที่ดีอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะนำไปใช้

1) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาควรวางแผนกำหนดตำแหน่งโดยยึดหลักความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา

2) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้รับการบรรจุและแต่งตั้งอย่างเท่าเทียมตามความรู้ความสามารถที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้กับบุคลากร

3) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษามอบหมายภาระงานที่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้สามารถเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

4) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

5) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านวินัยและรักษาวินัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาควรตรวจสอบและแสวงหาข้อเท็จจริงก่อนการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกฝ่าย

6) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษารับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) จากการวิจัย พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น จึงควรศึกษารูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้ในการพัฒนาสมรรถนะในการพัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

2) จากการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ควรทำการวิจัยควรรววิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการ

บริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด

เอกสารอ้างอิง

- จิราภรณ์ ผันสว่าง. (2560). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา. มหาสารคาม: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ผ่องพรรณ พลราช. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. *Journal of Ratchathani Innovative Social Sciences*. 1(1), 27-41.
- ปฐมภรณ์ โพธิ์กลัด, สมหญิง จันทร์ไทย (2561). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*. 9(2), 239-254.
- ปาริฉัตร นวนทอง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. *การประชุมหาตใหญ่วิชาการระดับชาติดและนานาชาติครั้งที่ 13 มหาวิทยาลัยหาดใหญ่*, 1434-1449..
- ธงชัย สันติวงษ์. (2542). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ไพศาล วรคำ. (2562). การวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 11. ตักสิลาการพิมพ์.
- วนิดา เหลนปก. (2560). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชฎาราม (สวราชฎารูปถัมภ์). การค้นคว้า อิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สาตี ประทุมวงศ์. (2560). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอ เมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. *วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด. (2564). รายงานผลการ ประเมินภายในของสถานศึกษา. ร้อยเอ็ด: สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของ สำนักงาน กศน. พ.ศ 2560-2579. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สมควร ทรัพย์บำรุง. (2551). การบริหารสำนักงานเลขาธิการคณะวิชาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ : จาก แนวคิดสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Porter-O'Grady, T., & Malloch, K. (2010). *Innovation leadership: Creating the landscape of healthcare*. Sudbury, MA: Jones & Bartlett Learning.

172 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด