

การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
**The Study of Personnel Management Conditions in Accordance with the
Good Governance Principles of School Administrators under the
Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1**

วีระชัย รูปเรือง และ ทศนะ ศรีปัดดา

มหาวิทยาลัยนเรศวร

Verachai Tuprueang and Tatsana Srimati

Naresuan University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: verachait63@nu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 297 คน โดยใช้เกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเคร์ทซีและมอร์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการธำรงรักษาบุคลากร อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งประสบการณ์อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคลากร; หลักธรรมาภิบาล; ผู้บริหารสถานศึกษา

* วันที่รับบทความ: 5 ธันวาคม 2564; วันที่แก้ไขบทความ 17 ธันวาคม 2564; วันที่ตอบรับบทความ: 18 ธันวาคม 2564

Received: December 5, 2021; Revised: December 17, 2021; Accepted: December 18, 2021

Abstracts

The purpose of this research was to study the condition of personnel administration according to the principles of good governance of the administrators of educational institutes under Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1. Sukhothai Primary Education Area 1, Academic Year 2021, consisted of 297 students using the sample size criteria by using the Kretzy and Morgan tables. The instrument used for data collection was a 5 level estimation scale questionnaire.

The statistics used for data analysis were mean and standard deviation. Personnel according to the good governance principles of administrators of educational institutes under the Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1, as a whole, were at a high level. The aspect of personnel retention was at a high level and the lowest average aspect was the aspect of rate planning and positioning experience at a high level.

Keywords: Personnel Management; Good Governance; School Administrators

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2560-2579) ยุทธศาสตร์ที่ 3 กล่าวถึงการพัฒนาและการเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมีเป้าหมายให้คนไทยเป็นคนเก่ง คนดี มีคุณภาพสำหรับการดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจะสอดคล้องกับ คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติเรื่องการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการจักระบบการศึกษาของชาติให้มีมาตรฐานทั้งในด้านหลักสูตรการเรียนการสอนและในด้านบุคลากรให้เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงนั้นจำเป็นต้องมีองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพซึ่งสามารถผลักดันและพัฒนาระบบการศึกษาของชาติไปสู่การปฏิรูประบบการศึกษาตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับที่ผ่านประชามติได้กำหนดเป้าหมายและแนวทางไว้จึงจำเป็นต้องปรับปรุงองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งหลักเกณฑ์และเงื่อนไขอื่นที่จะสนับสนุนการบริหารงานด้านบุคคลให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเป็นการเตรียมการและรองรับการปฏิรูปการศึกษาอันเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในการปฏิรูปประเทศที่จะมีการดำเนินการอย่างเต็มรูปแบบในระยะเวลาอันใกล้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นองค์กรหลักที่สำคัญในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีการปฏิรูปการศึกษาให้ดีกว่าเดิมมีการนำหลักการบริหารจัดการการศึกษากำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ตายวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากรและด้านบริหารงานทั่วไป ให้โรงเรียนโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551 : 157) ซึ่งโรงเรียนจะมีฐานะเป็นนิติบุคคลการเป็นนิติบุคคลของโรงเรียนจะต้องมีความรับผิดชอบสูงกว่าเดิมการนำ “หลักธรรมาภิบาล” มาใช้ในการบริหารจัดการยังต้องมีความจำเป็นมากขึ้น (ธีระ รุญเจริญ, 2548 : 94) การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในหน้าที่ทางการบริหารที่มีความสำคัญสำหรับผู้บริหารศึกษาทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีผู้ได้บังคับบัญชาที่ต้องดูแลและรับผิดชอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาเป็นการบริหารงานที่

เกี่ยวข้องกับบุคลากรภายในสถานศึกษาทั้งหมดรวมถึง “ครู” ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนครูที่ดีสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ขณะที่อยู่ในชั้นเรียน แต่มากกว่านั้นคือการส่งผลต่อเนื่องไปสู่การเรียนรู้ในห้องเรียน และต่อเนื่องไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิตในอนาคต (สืบสกุล นรินทรางกุล ณ อยุธยา, 2564 : 21)

ดังนั้นผู้วิจัย สนใจที่จะดำเนินการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนจะต้องบริหารโรงเรียนให้มีการพัฒนาไปในทิศทางที่ดี บริหารครูและผู้เรียนให้มีคุณภาพตามหลักธรรมาภิบาลซึ่งจะเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงภาพรวมของผู้บริหารโรงเรียนในการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารงานบุคลากรมากน้อยเพียงใด และใช้เป็นการส่งเสริมการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ สถานศึกษาและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,224 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำนวน 297 คน โดยใช้เกณฑ์กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตารางเครืทซีและมอร์แกน บุญชม ศรีสะอาด (2554 : 43) ที่มาจากครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ออกเป็น 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง จำนวน 339 คน อำเภอบ้านด่านลานหอยจำนวน 289 คน และอำเภอกงไกรลาศ จำนวน 304 คน จึงใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามอำเภอที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยการสุ่มอย่างง่าย

3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังนี้

3.2.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารตำราแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร งานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา รวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตัวแปรทุกตัวตาม กรอบแนวคิด และขอบเขตของการวิจัย)

3.2.3 เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความ ถูกต้องและความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

3.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว จึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสมในประเด็นของความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหา (Content validity) เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตาม ข้อเสนอแนะ ปรากฏว่าข้อคำถามทุกข้อผ่านเกณฑ์โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 1.00

3.2.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามทั้งฉบับเป็นครั้งสุดท้ายภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ ที่ปรึกษา ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

3.2.6 นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 1 (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของปัญหา และหลังจากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

3.2.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเก็บ รวบรวมข้อมูล

3.3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเก็บ รวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามผ่านทาง google forms

3.3.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำ แบบสอบถามที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูลแยกข้อมูล ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป

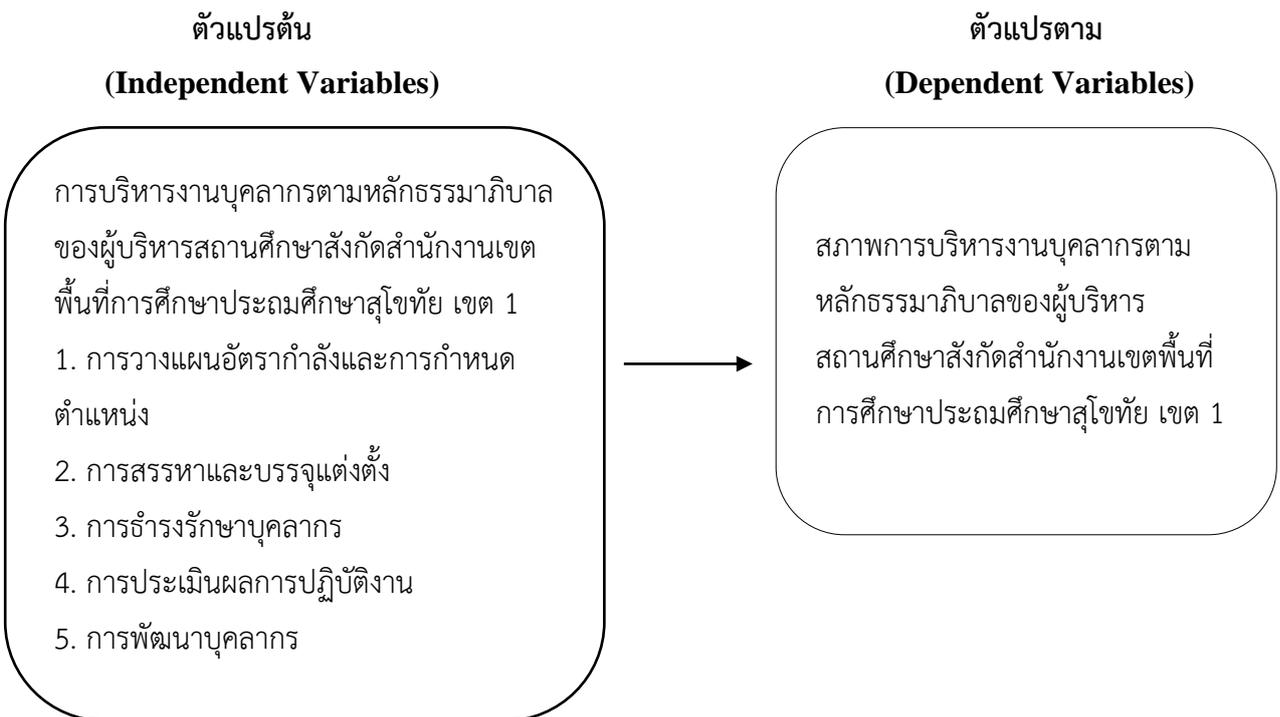
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐานได้แก่

3.4.1 ค่าเฉลี่ย (\bar{x})

3.4.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

สภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$) รองลงมา คือด้านการดำรงรักษาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งประสบการณ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$)

เมื่อศึกษารายด้านมีรายละเอียดดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่สถานศึกษา ได้เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดหาทรัพยากรบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$) รองลงมา ได้แก่สถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและร่วมปฏิบัติจัดทำคู่มือแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษา ได้มีการวิเคราะห์ภาระงานของบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย. ($\bar{x} = 2.48$)

2. สภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่สถานศึกษาได้ดำเนินการจัดทำคำสั่งการมอบหมายภาระงานให้กับครูผู้ช่วยได้รับผิดชอบที่ชัดเจนอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$) รองลงมา ได้แก่สถานศึกษามีคณะกรรมการ การกำกับติดตาม ดูแล และช่วยเหลือ การประเมินผลการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.28$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่สถานศึกษา มีการรายงานผลการประเมินการเตรียมความพร้อมตำแหน่งครูผู้ช่วยและการพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วยโดยผู้รับการประเมินสามารถตรวจสอบผลการรายงานต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้อยู่ในระดับน้อย. ($\bar{x} = 2.43$)

3. สภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่สถานศึกษาได้มีการแจ้งให้บุคลากรได้ทราบผลพิจารณาความความชอบ คำชมเชย รางวัล อย่างเปิดเผยต่อสาธารณะตามระเบียบที่ทางราชการกำหนดอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$) รองลงมา ได้แก่สถานศึกษาได้เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดเวรยามเพื่อรักษาความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ย

ต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษามีการมอบรางวัลหรือคำติชม ซึ่งจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อเป็นขวัญกำลังใจที่จะส่งผลในพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอยู่ในระดับน้อย. ($\bar{x} = 2.48$)

4. สภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษาให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และส่งเสริม เจตคติที่ดี เพิ่มพูนประสบการณ์ และความรู้ความสามารถให้กับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกันอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดบทลงโทษที่เป็นมาตรฐานเดียวกันในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการโต้แย้งสิทธิเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ อย่างเสมอภาคและเป็นธรรมตามระเบียบที่ทางราชการกำหนดอยู่ในระดับน้อย. ($\bar{x} = 2.45$)

5. สภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาการปฏิบัติการด้านวิชาการอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.3.97$) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษามีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างผลงานด้านต่างๆอย่างเท่าเทียมกันอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษามีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและ เอกชนอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.51$)

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 เห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการอารักขาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาบุคลากร โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเข้ามาเกี่ยวข้องสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาดา สารัมภ์ (2562 : 3) ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสิวรรณ ไชยกุล (2562 : 58) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสิทธิ์ (2560 : 70) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่าภาพรวม

อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การกระจายอำนาจมีส่วนร่วมทางการศึกษานับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเพราะจะช่วยให้คณะบุคคล เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา งานทางการศึกษา และการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการแสวงหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงาน โดยมีกระบวนการและวิธีการต่างๆ ที่เหมาะสม ได้แก่ การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือกหรือการสรรหา มีการจัดทำแนวทางปฏิบัติงานเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้มีโอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีการประชาสัมพันธ์ กำหนดคุณสมบัติ มีคณะกรรมการสรรหา ตลอดจนมีการปฐมนิเทศ และมีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้ ในแต่ละขั้นตอนได้ดำเนินการภายใต้หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส สอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยาณี เลขลพ (2559 : 52) ได้วิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งประสพการณ์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดของจำนวนบุคลากรในสถานศึกษา โดยมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา มีการจัดทำคู่มือแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคลากรอย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์ภาระงาน การกำหนดคุณสมบัติของบุคคลตามความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน เพื่อช่วยให้สถานศึกษาจัดหาทรัพยากรบุคลากรให้เพียงพอ กับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต สามารถทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจขององค์กรได้ บรรลุเป้าหมาย ภายใต้หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่า และหลักการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์พรรณ ผลมาก (2560 : 74) การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของพนักงานสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยาด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

สภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$) รองลงมา คือด้านการธำรงรักษาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งประสพการณ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น การแสวงหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงาน โดยมีกระบวนการและวิธีการต่างๆ ที่เหมาะสม ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา

2. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งประสบการณ์ ดังนั้น การบริหารงานควรตระหนักและเอาใจใส่ในเรื่องการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งประสบการณ์ ควรเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดหาทรัพยากรบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบสภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 เพื่อให้สภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาสภาพปัญหาด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งประสบการณ์ ควรจัดการภาระงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ยุติธรรมต่อบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2564). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- ธีระ รุญเจริญ. (2548). *สู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ*. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). *แนวทางการดำเนินงานการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- กัลยาณี เลขล (2559). *สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พิมพ์พรรณ ผลมาก. (2560). *การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยพะเยา*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยพะเยา.

- ญาณิศา ประสิทธิ์. (2560). เรื่องการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงาน
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง 1. งานนิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิวรรณ ไชยกุล. (2562). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษายะลา เขต 1. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย
หาดใหญ่.
- วิภาดา สารัมภ์. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่ศึกษาปทุมธานี เขต 1
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี.