

สมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4
ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2*
PERSONNEL ADMINISTRATION COMPETENCIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS BASED
ON THE FOUR SUBLIME STATES OF MIND UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2

ปวีณา สมโพธิ¹, พรทิwa ชนะโยธา²
Paweena Sompho¹, Porntiwa Chanayotha²
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด^{1,2}
Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus, Thailand.^{1,2}
Email : poopepaweenasompo@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 338 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที (t-test) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการวางแผน การสรรหา การแต่งตั้งบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการรักษา ส่งเสริมวินัย และการลงโทษ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการส่งเสริมการยกย่องเชิดชูเกียรติ 2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) สรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 ควรกำหนดนโยบายและแผนงานที่ชัดเจนเพื่อจัดสรรอัตรากำลังตามกรอบภาระงาน ควรเพิ่มช่องทางการสรรหาให้เข้ากับยุคสมัยและตรงตามกลุ่มเป้าหมาย และรายงานข้อมูลต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับอัตรากำลังอย่างเป็นกลาง

คำสำคัญ : 1. สมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคล 2. ผู้บริหารสถานศึกษา 3. หลักพรหมวิหาร 4

ABSTRACT

The objectives of this research article were 1) to study about personnel administration competencies of school administrators based on the Four sublime states of mind under Roi Et primary education service area office 2 2) To compare the opinions of school administrators and teachers on the personnel administration competencies of school administrators based on the Four sublime states of mind under Roi Et primary educational service area office 2, classified by position and school size 3) to study the guidelines for developing competencies in personnel administration competencies of school administrators based on the Four sublime states of mind under the office of Roi Et primary education service area 2. The sample group in this research was 338 school administrators and teachers. The research instrument was questionnaire and semi-structured. The statistics used were frequency, percentage, mean, and standard deviation, t-test and one-way analysis of variance F-test (One-Way ANOVA).

The results found that: 1) Personnel administration competencies of school administrators based on the four sublime states of mind under Roi Et primary educational service area office 2, the overall level was at a high level. The aspect with the highest average were planning, recruitment, personnel appointment, followed by treatment, promote discipline and punishment, and the aspect with the lowest average was promotion of honor. 2) The comparison results of personnel administration competencies of school administrators based on the four sublime states of mind under Roi Et primary educational service area office 2, classified by position, school size. The difference was statistically significant at the .05 level. 3) The summary of guidelines for personnel administration competencies of school administrators based on the four sublime states of mind. It was found that policies and plans should be established to allocate power rate according to the workload framework clearly defined to allocate. Recruitment channels should be to match the current age and the target group, and report information to the office of educational service area about the rate of power objectively.

Keywords : 1. Personnel Administration Competencies 2. School Administrators 3. The Four Sublime States of Mind

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

“การศึกษา” มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ เพราะเป็นเครื่องมือสำหรับพัฒนาคนซึ่งเป็นพื้นฐานของการพัฒนาส่วนอื่น ๆ ประเทศใดที่ประชาชนมีศักยภาพสูง ย่อมส่งผลให้ประเทศนั้นมีความเจริญตามไปด้วย เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 มาตรา 6 มีความมุ่งหมายให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการ ดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) มีทักษะในศตวรรษที่ 21 สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนักนวัตกรรม นักคิด และผู้ประกอบการบนฐานการรู้คุณค่าความเป็นไทย มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย และมีความรับผิดชอบต่อสังคมประกอบกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ พ.ศ. 2573 คือ การสร้างหลักประกันทางการศึกษาที่มีคุณภาพเสมอภาคและเท่าเทียมในทุกระดับ รวมทั้งขจัดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561) ทำให้ประเทศไทยต้องเร่งปรับปรุงคุณภาพการศึกษา

การบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาคนนั้น ครูเป็นผู้ที่มีหน้าที่โดยตรงเพราะมีความใกล้ชิดกับผู้เรียนในการพัฒนา กลยุทธ์หลักสูตร และพัฒนาการจัดการกระบวนการเรียนการสอนด้วยวิธีต่าง ๆ รวมทั้งเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้ได้นักเรียนที่มีลักษณะอันพึงประสงค์และมีทักษะตามที่สังคมและตลาดแรงงานต้องการ แต่จากการประเมินของ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รายงานว่า นักเรียนส่วนใหญ่เรียนแบบท่องจำเพื่อสอบเอาคะแนน แต่คิดวิเคราะห์สังเคราะห์ประยุกต์ใช้ไม่เป็นขาดทักษะในการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงานและการพัฒนา ตนเองสอดคล้องกับผลการทดสอบนักเรียนนานาชาติPISA จัดโดยองค์กร OECD ที่จัดขึ้นทุก 3 ปี โดยสอบวิชาหลัก 3 วิชา คือการอ่าน คณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์แบบวัดความสามารถในการจับประเด็น คิดวิเคราะห์ได้ในรอบสิบกว่าปีที่ผ่านมา ประเทศไทยส่งนักเรียนเข้าร่วมจำนวน 3-4 ครั้ง และได้คะแนนเฉลี่ยและลำดับที่ตกต่ำมาโดยตลอด (สำนักงานเลขาธิการสภา, 2562) จะเห็นได้ว่าปัญหาของการศึกษาไทยนั้นเมื่อมองภาพรวมรัฐบาลมีการใช้งบประมาณในการจัดการศึกษาสูง แต่ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาโดยเฉลี่ยทั้งประเทศยังมีคุณภาพต่ำกว่ามาตรฐาน โดยผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบผลักดันให้ครู ขยับเคลื่อนแผนงานไปในทิศทางที่กำหนดไว้และทำให้การบริหารสถานศึกษาดำเนินไปอย่างเรียบร้อยตามปรัชญาและ วิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้นั้น คือผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันที่บริบทมีความซับซ้อน มีวัฒนธรรมที่หลากหลายและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้สมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษานับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากสมรรถนะประกอบด้วยความรู้ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคลในการแสดงออกเป็นวิถีคิดและพฤติกรรมที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารที่มีสมรรถนะและมีศักยภาพสูงจะได้รับการ ยอมรับจากครูและประสบความสำเร็จสูงวามมาตรฐานที่โรงเรียนได้กำหนดไว้ผู้บริหารจึงควรมีสมรรถนะด้านการคิด เชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านภาวะผู้นำในการจัดการ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล และด้านการ มีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ซีมีโอ อินโนเทค, 2559)

การบริหารงานบุคคล ตามแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา และสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนด หลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการ

จัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ดังนี้ การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนการลา ทุกประเภทการประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษการสั่งพักราชการ และการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์การออกจากราชการ การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ การจัดทำบัญชี รายชื่อและให้ ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์การส่งเสริมการ ประเมิน วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติการส ่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตการพัฒนาข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา

การสร้างคุณธรรมเพื่อใช้ในการบริหารเป็นสิ่งสำคัญของผู้บริหารที่จะทำให้ สามารถ ดำเนินงานได้มีประสิทธิภาพ ฉะนั้น ผู้บริหารจึงควรต้องมีคุณธรรมในการครองตน คุณธรรมในการ ครองคน และคุณธรรมในการครองงาน เพราะคุณธรรมเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งจิตใจบุคลากรให้ดำเนินงาน ได้อย่างที่แบบแผนควรจะเป็นซึ่งหลักธรรมที่ใช้ในการครองใจคน เรียกว่า พรหมวิหาร 4 เมื่อผู้บริหาร มีการใช้หลักพุทธศาสนาเข้ามาในการการบริหารงาน จะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ ได้เป็นที่ยอมรับนับถือแก่ผู้วิชาชีพ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญและกำลังใจ ซึ่งจะส่งผลให้ การปฏิบัติงาน ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) กล่าวว่า หลักธรรมพรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมที่สำคัญที่ใช้ในการครองคน การที่เราสามารถ ครองใจคน ร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นหน่วยงานที่เกิดขึ้นตาม พระราชบัญญัติระเบียบ บริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 ดูแลรับผิดชอบ สถานศึกษาชั้นพื้นฐานใน 8 อำเภอ ประกอบด้วย 1) เมืองเกษตรวิสัย 2) ปทุมรัตน์ 3) พนมไพร 4) สุวรรณภูมิ 5)เมืองสรวง 6) โพนทราย 7) อาจสามารถ และ 8) หนองฮี ในเขตร้อยเอ็ด มีจำนวน โรงเรียนในสังกัด 334 โรงเรียนจากข้อมูลแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ระยะ 4 ปี พ.ศ. 2561- 2564 ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหา พบว่า ด้านการสรรหาและการบรรจุครูไม่ทันกับความต้องการของโรงเรียน และไม่ตรงวิชาเอก ซึ่ง ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน เพราะโรงเรียนไม่สามารถหาครูใหม่ ที่มีความรู้ ความสามารถตรงตามความต้องการมาทดแทนได้ทันเวลา ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการ จัดการเรียน การสอน นอกจากนี้ปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนยัง พบว่าครูต้องสอนหลายกลุ่มสาระการ เรียนรู้ จากสาเหตุที่มีครูไม่เพียงพอและครูสอนไม่ตรงสาขาวิชาเอก ทำให้เตรียมการสอนไม่ทัน สืบเนื่องจากการที่ครูได้รับมอบหมายให้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ครูไม่มีความถนัดขาดการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนา การพัฒนาในการบริหารงานด้านต่าง ๆ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แล้ว แต่ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลยังคงอยู่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานอื่น ๆ ได้เช่นกัน ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการขาดความรู้ ความเข้าใจในการวางนโยบาย การวางแผนการศึกษาที่เป็น ระบบ ขาดความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงาน จึงทำให้คุณภาพการจัดการศึกษา ไม่เป็นไปตาม

เป้าหมายที่วางไว้(แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 4 ปี (พ.ศ.2561-2564) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, 2564, หน้า 17 - 20)

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานบุคคลของบุคลากรในสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

3. สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่แตกต่างกัน

4. ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

4.1 ผู้บริหารได้ข้อมูลสารสนเทศและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพ

4.2 เป็นข้อมูลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ในการวางแผนเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ด้านการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 304 คน และครูจำนวน 2,360 คน รวมทั้งสิ้น 2,664 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 338 คน แบ่งออกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 39 คน และครูจำนวน 299 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 มีค่า IOC เท่ากับ 0.67 ขึ้นไปและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม 0.945 เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามผู้บริหาร และครู โดยการใช้ QR Cord สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที (t-test) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-Way ANOVA)

ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนที่มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 โดยการคัดเลือกจากผู้บริหาร ที่ได้รับรางวัล OBEC AWARDS จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการสัมภาษณ์ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์

6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการวิเคราะห์อันดับสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 2 โดยรวม

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคล	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1) ด้านการวางแผน การสรรหา การแต่งตั้งบุคลากร	3.86	0.68	1	มาก
2) ด้านการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ	3.59	0.71	4	มาก

สมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคล	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
3)ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.63	0.73	3	มาก
4) ด้านการส่งเสริมประเมินวิทยฐานะ	3.58	0.77	5	มาก
5) ด้านการลาทุกประเภท	3.57	0.73	6	มาก
6) ด้านการเปลี่ยนตำแหน่งและการโยกย้ายบุคลากร	3.54	0.70	7	มาก
7) ด้านการรักษา ส่งเสริมวินัย และการลงโทษ	3.66	0.72	2	มาก
8)ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	3.53	0.73	8	มาก
9)ด้านการส่งเสริมการยกย่องเชิดชูเกียรติ	3.52	0.71	9	มาก
รวมเฉลี่ย	3.61	0.72	-	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า อันดับสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1)ด้านการวางแผน การสรรหา การแต่งตั้งบุคลากร 2) ด้านการรักษา ส่งเสริมวินัย และการลงโทษ 3) ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน 4) ด้านการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ 5) ด้านการส่งเสริมประเมินวิทยฐานะ 6) ด้านการลาทุกประเภท 7) ด้านการเปลี่ยนตำแหน่ง และการโยกย้ายบุคลากร 8) ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 9) ด้านการส่งเสริมการยกย่องเชิดชูเกียรติตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

1) ด้านการวางแผน การสรรหา การแต่งตั้งบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสามารถ ดูแล รวบรวมและรายงานข้อมูลต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับ อัตรากำลัง จำนวนครู จำแนกตามสาขา อย่างเป็นกลางรองลงมา คือ ผู้บริหารเสนอความต้องการครูต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง

2) ด้านการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติโดยรวมอยู่ในระดับมากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุราชการของครูรองลงมา คือ ผู้บริหารดูแล รับเรื่องของการแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด ของครูเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณาต่อไปและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติของครู

3) ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับมากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวบรวมข้อมูลตามหลักเกณฑ์และวิธีการของครู ด้วยความเสมอภาครองลงมาคือ ผู้บริหารประกาศเกณฑ์การประเมินแนวปฏิบัติ กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูด้วยความเสมอภาค และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ได้แก่ ผู้บริหารแจ้งคำสั่งไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนแก่ครูในฐานะผู้บังคับบัญชาทราบพร้อมด้วยเหตุผลที่ไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนแก่ครู ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

4) ด้านการส่งเสริมประเมินวิทยฐานะโดยรวมอยู่ในระดับมากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารดูแล การสำรวจและรวบรวมข้อมูลการขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของครูรองลงมาได้แก่ ผู้บริหารร่วมสร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาในการพัฒนาครู และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารรวบรวมแบบเสนอขอรับการประเมินและรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เสนอขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะครูที่ส่งไปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

5) ด้านการลาทุกประเภท โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ ผู้บริหารจัดส่งบัญชีรายงานการลา ตามลำดับขั้นตอนรองลงมาคือผู้บริหารสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลการลา ลงประวัติและสมุดประวัติของแต่ละคน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบความถูกต้อง รายงานผู้บังคับบัญชา

6) ด้านการเปลี่ยนตำแหน่งและการโยกย้ายบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ ผู้บริหารดูแล และพิจารณาให้ความเห็นชอบครูที่มีความประสงค์ขอย้ายเสนอต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษารองลงมาคือ ผู้บริหารดูแลการส่งย้ายและส่งบรรจุแต่งตั้งครูแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่การให้ครูเสนอความประสงค์และเหตุผลที่จำเป็นในการขอย้ายต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

7) ด้านการรักษา ส่งเสริมวินัย และการลงโทษ โดยรวมอยู่ในระดับมากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ ผู้บริหารมีการรับเรื่องอุทธรณ์ ร้องทุกข์ คำสั่งลงโทษทางวินัย ของครูและเสนอไปยังผู้มีอำนาจทางกฎหมาย ด้วยความเสมอภาครองลงมาคือ ผู้บริหารดูแลการส่งย้ายและส่งบรรจุแต่งตั้งครูแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารเสริมสร้างและพัฒนาให้ครูมีวินัยในตนเอง

8) ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ ผู้บริหาร ควบคุม ดูแล และส่งเสริมครูให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูผู้บริหาร ควบคุม ดูแล และส่งเสริมครูให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูรองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาครูให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพครู และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนการดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษาเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการต่อไป

9) ด้านการส่งเสริมการยกย่องเชิดชูเกียรติโดยรวมอยู่ในระดับมากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ครูไปยังเขตพื้นที่การศึกษา โดยเสนอผู้มีอำนาจตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดรองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมในส่วนของ การพัฒนาตนเองของครูโดยการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูโดยการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดหรือกรณีอื่นตามความเหมาะสม

6.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา โดยรวมรายด้าน แตกต่างกัน

6.3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 สรุปได้ว่า ควรกำหนดนโยบายและแผนงานที่ชัดเจนเพื่อจัดสรรอัตรากำลังตามกรอบภาระงาน ให้ตรงตามกลุ่มเป้าหมายวิเคราะห์ ออกแบบ และพัฒนาระบบการจัดระบบด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ และสามารถช่วยให้ผู้ใช้งาน ดำเนินงานทรัพยากรบุคคลและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณ ควรพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน สามารถยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติงาน

7. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 สามารถอภิปรายผลจากข้อค้นพบที่สำคัญได้ดังนี้

7.1 สมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความรู้ความสามารถที่ใช้เพื่อให้เกิดการบรรลุผลและวัตถุประสงค์ต่างๆ เป็นตัวขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดความรู้ ทักษะ ทศนคติ พฤติกรรม และคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งช่วยให้สามารถเผชิญและแก้ไขสถานการณ์หรือ ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้จริง โดยการกำหนดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย สมรรถนะหลักซึ่งเป็นคุณลักษณะที่บุคลากรทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติ หน้าที่ได้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร และสมรรถนะประจำสายงานซึ่ง เป็นคุณลักษณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ ควรมีเพื่อให้งานสำเร็จ และได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการและการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิด ความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาได้รับการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับแนวทางของ กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้กล่าวว่า การบริหารบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่ง ส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียน เพื่อดำเนินการด้านการ บริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถมีขวัญ กำลังใจได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน เป็นสำคัญ มี 5 ด้านคือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทศยา สุขสำราญ (2561) ได้ศึกษา

สมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 สุ่มตัวอย่าง 21 พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาส เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 สุ่มตัวอย่าง 21 ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

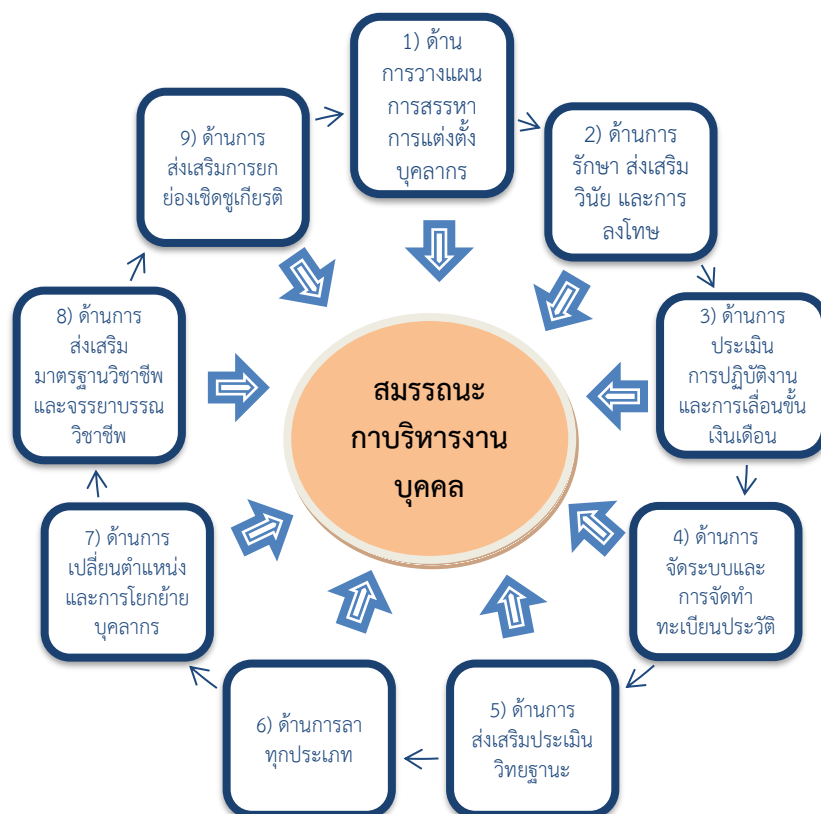
จากผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการวางแผน การสรรหา การแต่งตั้งบุคลากรทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากระบวนการบริหารงานบุคคลจะต้องมีการวางแผน การสรรหา การแต่งตั้งบุคลากร ตามลำดับ ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีความเกี่ยวข้องกันอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ โดยผู้บริหารสามารถ ดูแล รวบรวมและรายงานข้อมูลต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับอัตราว่าง จำนวนครู จำแนกตามสาขา อย่างเป็นกลาง มีหน้าที่เสนอความต้องการครูต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และนำเสนอแผนอัตราว่างของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ ทุกหกเดือนภายในสองปีตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนดด้วยความเสมอภาค รวมทั้งมีการวิเคราะห์ความต้องการอัตราว่าง สอดคล้องกับแนวคิดของ Mondy and Noe (1990) กล่าวว่า การวางแผนกำลังคนเป็นการคาดการณ์อย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการจัดหาบุคลากรขององค์การในอนาคต จึงช่วยให้หน่วยงานจัดบุคคลในองค์การได้เหมาะสมกับเวลาและได้คนที่เหมาะสม การวางแผนกำลังคนต้องอาศัยปัจจัยสำคัญ 3 ประการ คือ ความรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของบุคคล ความรู้เกี่ยวกับบุคลากรขององค์การในปัจจุบันและความรู้เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในปัจจุบันและในอนาคตของการวางแผนองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลพร ศรีอนันต์ (2561) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม พบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐมโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่า มัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการสมรรถนะในการสื่อสาร สมรรถนะในการ บริหารตนเอง สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม สมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ และสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ และงานวิจัยของ โอซีไลท์และ เฟอร์แมน (Ozcelik and Ferman) (2002) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะที่เป็น ส่วนหนึ่งในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผลลัพธ์และความสำคัญในการทำงานในประเทศตุรกี บทความนี้เป็นการศึกษาตรวจสอบจุดหมายของสมรรถนะที่มีส่วนในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM) ในองค์การรวมทั้ง การทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องตามมุมมองต่าง ๆ ในเรื่องของสมรรถนะ จากการสร้างทฤษฎีก่อนหน้านี้และหลักฐานที่ สังเกตได้บางอย่าง กรอบของสมรรถนะใหม่ได้มีการพัฒนาดีขึ้น จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการวิจัยเน้น การยืนยันการนำสมรรถนะได้ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทักษะ และอุปนิสัยในองค์การต่าง ๆ สิ่งที่น่าสนใจในการศึกษาครั้งนี้มีสิ่งที่ท้าทายเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะที่แตกต่างของบุคคล และ ความแตกต่างทางวัฒนธรรมการทำงานของแต่ละท้องถิ่นและประเทศอย่างไรก็ตาม หากมีการจัดการที่เหมาะสม สมรรถนะก็สามารถสร้างเสริมงาน และมีการพัฒนาจนสามารถบรรลุได้ทั้งความต้องการ ขององค์การและบุคคล

7.2 การเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอัยยัดเขต 2 จำแนกตาม

ตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน และปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ โดยในสถานศึกษาขนาดใหญ่เน้นการบริหารงานบุคคล มีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการ ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในด้านการบริหารงานบุคคล และได้มีการพัฒนาเข้ารับการอบรม ศึกษา ดูงานและศึกษาต่อในระดับสูง ทำให้ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้เข้าใจบทบาท ภาระหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี มีความรับผิดชอบในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ จึงทำให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีประสิทธิภาพสูงแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดเล็กที่อาจจะไม่มีความคล่องตัว ในด้านการบริหารงานบุคคลโรงเรียนอาจจะมีข้อจำกัดในด้านทรัพยากรจึงทำให้ผู้บริหารต้องบริหารภายใต้ข้อจำกัดจึงทำให้สถานศึกษาขาดความคล่องตัวแม้ว่าจะมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาบูรณาการ คือ หลักไตรสิกขา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงไกร แสนสุข, สุรัตน์ ดวงชาต, ชรินดา พิมพ์บุตร (2565) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธาน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากและประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธาน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ประสพการณ์ในการทำงานพบว่า โดยรวมมีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผน การสรรหา การแต่งตั้งบุคลากร 2) ด้านการรักษา ส่งเสริมวินัย และการลงโทษ 3) ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน 4) ด้านการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ 5) ด้านการส่งเสริมประเมินวิทยฐานะ 6) ด้านการลาทุกประเภท 7) ด้านการเปลี่ยนตำแหน่งและการโยกย้ายบุคลากร 8) ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 9) ด้านการส่งเสริมการยกย่องเชิดชูเกียรติประกอบด้วย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

9.1.1 สมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการวางแผนพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลให้กับผู้บริหารทุกระดับให้มีความรอบรู้ เป็นผู้นำที่มีทักษะในการส่งเสริมการยกย่องเชิดชูเกียรติ โดยการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูโดยการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงานความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดหรือกรณีอื่นตามความเหมาะสม

9.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำแนวคิดสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา มาออกแบบประเมินผู้บริหารทุกระดับเพื่อสรรหา คัดเลือกผู้ที่มีศักยภาพ และคุณลักษณะที่ดีในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

9.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

9.2.1 ควรมีการส่งเสริมเพื่อพัฒนาและรักษาคุณภาพสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 ให้อยู่ในระดับดีมากขึ้นกว่าเดิม

9.2.2 ผู้บริหารควรพัฒนาวิธีการทำงานหรือหาแนวทางในด้านการบริหารงานบุคคลให้มีประสบความสำเร็จให้ดีขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารงานบุคคล

9.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

9.3.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคล ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และสังกัดอื่นๆ

9.3.2 ควรมีการวิจัยสมรรถนะการบริหารงานบุคคลโดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนาเพื่อหารูปแบบสมรรถนะการบริหารงานบุคคลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

9.3.3 ควรศึกษาและประเมินสมรรถนะการบริหารตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

10. เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- เกรียงไกร แสนสุข, สุรัตน์ ดวงชาทม, ชรินดา พิมพ์บุตร. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**. 10(39). 284-293.
- ซีมีโอ อินโนเทค. (2559). **สมรรถนะแห่งความสำเร็จสำหรับผู้อำนวยการโรงเรียนในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้แนวทางการเรียนรู้**. เกซอนซิตี : ซีมีโอ อินโนเทค.
- วิไลพร ศรีอนันต์. (2561). **สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. (2564). **แผนพัฒนาการศึกษาแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 4 ปี (พ.ศ.2561-2564)**. สืบค้นเมื่อ 5 มกราคม 2565. จาก www.ret2.go.th
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). **สำนักนโยบายแผนและมาตรฐานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2542-2548) : ฉบับปรับปรุง**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579**. กรุงเทพมหานคร : พรักหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). **รายงานการประชุมรับฟังความคิดเห็น เรื่อง การมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ่อแม่ ผู้ปกครอง และการศึกษาทางเลือก**. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดวีทีซีคอมมิวนิเคชั่น.

สุทธศยา สุขสำราญ. (2561). **สมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาส**
เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประมศึกษาพะนง
สุศตวรรษที่ 21. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและ
 ผู้นำทางการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

Gaye Ozcelik, G. and Murat Ferman. (2006). Competency Approach to Human Resource Management Outcome and Contributions in a Turkish Cultural Context. **Human Resource Development Review**. 5(1). 72-91.

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

Mondy, Wagne R. and Noe, Robert M. (1990). **Human Resource Management**. Boston : Allyn and Bacon.

11. คำขอบคุณ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีเนื่องจากบุคคลหลายฝ่ายที่ได้ช่วยเหลือในครั้งนี้ ขอกราบ
 ขอบพระคุณ ดร.พรทิวา ชนะโยธาอาจารย์ที่ปรึกษา ที่ช่วยให้คำแนะนำตลอดจนตรวจสอบ
 ขอบกพร่องต่างๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาของงานวิจัยฉบับนี้ รวมถึง
 ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัยทุกท่าน ขอขอบคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอัยยัด เขต 2 ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในด้าน
 การให้ข้อมูลและการเก็บข้อมูลในการค้นคว้าวิจัย จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์
 ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ได้ให้ความสะดวก ด้วยดีเสมอมา ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาระดับ
 ปริญญาโทสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่คอย เป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา คุณงามความดี
 และประโยชน์อันเกิดจากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอใช้เป็นเครื่องสักการบูชา คุณพระรัตนตรัย พระคุณ
 ของมารดา บิดา ครูอาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ที่มีคุณค่ายิ่ง และขอคุณความดีนี้ให้แก่เพื่อน
 มนุษย์และสรรพสัตว์ทุกรูปทุกนาม พร้อมทั้งเจ้ากรรมนายเวรในทุกภพทุกชาติด้วยเทอญ