

การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

A Study of Personnel Administration Management of Sufficiency Economy Philosophy of Schools under Angthong Primary Educational Service Area Office

สุปราณี นาคหัวเพชร

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
Email : suprane579@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง วิธีดำเนินการวิจัยมี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 112 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นที่ 2 ศึกษาการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วย การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 2) ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในภาพรวมมีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ส่วนด้านการออกจากราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัยอยู่ในระดับน้อย 3) การแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา เช่น ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ คือ ต้องยึดหลักความ มีเหตุมีผล ในการพัฒนาบุคคลตามความจำเป็น และการสร้างภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี โดยบุคคลที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง มีคุณธรรม จริยธรรม ขยัน อดทน พากเพียร ซื่อสัตย์สุจริต สามารถเตรียมพร้อมแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถหาวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง, สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอ่างทอง

Abstract

This research aimed to study state, problems and solution of personnel administration of Sufficiency Economy Philosophy of Schools under Angthong Primary Educational Service Area Office. The procedure was divided into 2 steps : 1) to study state and problems of personnel administration of Sufficiency Economy Philosophy, the samples were 112 school administrators, and the tool was a

questionnaire, and the data were analyzed by mean and standard deviation, 2) to study solution of personnel administration of Sufficiency Economy Philosophy, the samples were 5 experts, the tool was an interviewing form, and the data were analyzed by the content analysis. The results showed that 1) as a whole, the personnel administration of Sufficiency Economy Philosophy of Schools was implemented at a high level by ranking from the highest to the lowest as follows : position and manpower planning, recruitment and appointment, discipline and maintain discipline, resignation, and efficiency enhancement, 2) as a whole, the problems of personnel administration of Sufficiency Economy Philosophy of Schools were at a moderate level by ranking from the highest to the lowest as follows : efficiency enhancement, position and manpower planning, recruitment and appointment, and the resignation and discipline and maintain discipline were at a low level, and 3) the solution of the personnel administration of Sufficiency Economy Philosophy of Schools was that the school administrators had to be reasonable for personnel development, create good self-immune system. The developed personnel had to be knowledgeable, cautious, careful, righteous, hard-working, patient, persistent, and honest. They could face any problems that may occur in the future and find suitable ways to solve them for the context of schools.

Keyword: Personnel Administration Management, Sufficiency Economy Philosophy, Schools under Angthong Primary Educational Service Area Office

1. บทนำ

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้มีการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในสถานศึกษา ตามยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา (พ.ศ. 2550 - 2554) กระทรวงศึกษาธิการ [1] เพื่อให้สถานศึกษานำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติในทุกๆระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ดำเนินการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา และพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดให้เป็นสถานศึกษาพอเพียง โดยจัดทำยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนหลัก

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา (พ.ศ. 2555 - 2558) โดยการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาตามแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง [2] จากสภาพการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีสภาพการนำมาใช้อยู่ในระดับมากและที่ผ่านมายังไม่มีใครศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างชัดเจน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เพื่อเป็นแนวทางในพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้ดียิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

2.2 เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

2.3 เพื่อศึกษาการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยมี 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ประชากร คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำนวน 154 แห่ง โดยใช้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ให้ข้อมูล กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เคร็ชชี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จำนวน 112 แห่ง โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นที่ 2 ศึกษาการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยนำผลจากการศึกษาปัญหาที่ได้ใน ขั้นที่ 1 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญที่กำหนดคุณสมบัติ คือ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีประสบการณ์การบริหารงานไม่ต่ำกว่า 15 ปี และปฏิบัติงานใน สถานศึกษาที่ได้รับการประเมินสถานศึกษาพอเพียงต้นแบบ จำนวน 154 แห่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างโดยไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Nonprobability sampling) ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้วิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในภาพรวม

สภาพการบริหารงานบุคคล	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง	3.89	0.88	มาก
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.85	0.64	มาก
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.80	0.70	มาก
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.82	0.54	มาก
5. ด้านการออกจากราชการ	3.82	0.87	มาก
รวมเฉลี่ย	3.84	0.68	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

4.2 ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในภาพรวมมีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในภาพรวม

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	ระดับปัญหา		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง	2.55	0.74	ปานกลาง
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	2.53	0.62	ปานกลาง
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	2.68	0.65	ปานกลาง
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	2.35	0.27	น้อย
5. ด้านการออกจากราชการ	2.44	0.24	น้อย
รวมเฉลี่ย	2.51	0.50	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในภาพรวมมีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ส่วนด้านการออกจากราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัยอยู่ในระดับน้อย

4.3 การแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองในแต่ละด้าน ดังนี้

4.3.1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมีการแก้ไข ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรยึดหลักของควมมีเหตุผล ในการพัฒนาบุคคลตามความจำเป็น และควรศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคคลก่อนการเข้ารับ การอบรมพัฒนาบุคคล เพื่อที่รับรู้ความต้องการที่แท้จริงของบุคคลที่ต้องการพัฒนา และไม่เสียงบประมาณไปในเรื่องที่ไม่มีความจำเป็นที่ จะต้องพัฒนา โดยใช้หลักของการสร้างภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี คือ บุคคลที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องมี คุณธรรม จริยธรรม เช่น ขยัน อดทน พากเพียร ซื่อสัตย์

สุจริต พร้อมทั้งมีความสามารถที่จะรับรองการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เตรียมพร้อม กับปัญหาหรือวิกฤตตลอดจนสามารถหาวิธีในการแก้ปัญหา ที่ถูกต้องและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

4.3.2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการ กำหนดตำแหน่งมีการแก้ไข ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรศึกษาวิจัยอัตรากำลังบุคคล ความรู้ความสามารถ และทักษะของบุคคลที่สถานศึกษาต้องการ เพื่อให้ การทำงานของสถานศึกษา สามารถบรรลุเป้าหมาย จัดทำ แผนรองรับกำลังบุคคลที่ต้องการหรือที่ตำแหน่งขาด หายไป เป็นที่ต้องการของสถานศึกษา สร้างโอกาสการ ทำงานที่เท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงเพศ ฐานะ หรือ ภูมิลาเนาตลอดจนกำลังบุคคลที่มีมากเกินไปในการ วางแผนทรัพยากรบุคคล ดำเนินการด้วยความรอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง มีเหตุผลสร้างความเป็นธรรม เสมอภาค โปร่งใส เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งจะทำให้สถานศึกษา มี การวางแผนทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม และสามารถ ดำเนินการตามภารกิจจนเกิดผลสัมฤทธิ์

4.3.3 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีการ แก้ไข ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการสรรหา บุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่กำหนดไว้ทุก ขั้นตอน ด้วยความรอบรู้ รอบคอบ และระมัดระวังสรรหา บุคคลโดยวิธีจากภายในและภายนอกควรใช้เหตุผล ความ จำเป็น เพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา ดำเนินการสรรหา บุคคล โดยยึดนโยบายโปร่งใสเสมอภาค เป็นธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ไม่เลือกปฏิบัติและตรวจสอบได้ โดยอยู่บน พื้นฐานของความรอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง เสมอภาค โปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง การสรรหาบุคคล จะต้องดำเนินการ สรรหาตามหลักการของระบบคุณธรรม คือ ผู้ที่ ดำเนินการสรรหา จะต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรม ไม่มีอคติ หรือเอียงเอน เข้าข้างผู้เข้ารับการสรรหาบุคคลใดบุคคล หนึ่งเป็นพิเศษ หลักต่อมาจะต้องใช้หลักของความ พอประมาณ คือ การดำเนินการในกระบวนการสรรหาที่ คุ่มค่า ไม่สิ้นเปลือง แต่สามารถคัดเลือกบุคคลที่เป็นคนดี คนเก่ง เข้ามารับราชการ ภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี คือ การแต่งตั้งบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ รวมทั้ง การมอบหมายงานก็ควรชัดเจน ถูกต้อง เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของบุคคล ต้องมีการประเมิน สมรรถนะของบุคคลที่เราต้องการใช้ประโยชน์จาก

ข้าราชการ สร้างภูมิคุ้มกันที่ดี ทั้งระยะสั้นและระยะยาว แก่สถานศึกษา

4.3.4 ด้านการออกจากราชการมีการแก้ไข ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความเข้าใจในเรื่องผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการอยู่ในราชการกับการออกจากราชการ ความมีเหตุมีผล คือ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน เช่น ขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี คือ การวางแผนด้านบุคคล เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต จัดทำแผนกำลังบุคคลที่ต้องการ และเป็นที่ต้องการของสถานศึกษา พร้อมทั้งขอการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก เช่น เชิญผู้มีความรู้ในเรื่องต่าง ๆ มาช่วยสอนเด็กนักเรียน ทางงบประมาณสนับสนุนจ้างบุคคลทดแทนตำแหน่งงานที่ขาดหายไป โดยตั้งอยู่บนความไม่ประมาท รักษาสมดุลชีวิต การทำงานและชีวิตครอบครัวของบุคคล

4.3.5 ด้านวินัยและการรักษาวินัยมีการแก้ไข ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความพอประมาณ โดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้บังคับใต้บัญชาเคารพรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติราชการอย่างเคร่งครัด ความมีเหตุมีผลสนับสนุน ส่งเสริมผู้กระทำความดี ให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ลงโทษผู้กระทำความผิดตามวินัย การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว คือ การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล เตรียมพร้อมในทุก ๆ ด้าน อย่างมีสติ

5. การอภิปรายผล

5.1 สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนิตา ลอยไพยม [3] ได้ศึกษาการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจ

พอเพียงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของพิพัฒน์ ขวัญมงคล [5] ได้ศึกษา การศึกษาการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการศึกษา และด้านพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองส่งเสริมให้สถานศึกษาทุกแห่งในจังหวัดอ่างทองต้องเข้าร่วมรับการประเมินสถานศึกษาพอเพียง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาได้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ ในบริหารงานของสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ก็ได้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารงานปรากฏว่ามีปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เพราะทุกบุคคลให้ความสำคัญกับการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในสถานศึกษา

5.2 ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการออกจากราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ กัลยาณี [8] ได้ศึกษา ปัญหาข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนในเขตคุณภาพการศึกษาที่ 16 ในอำเภอท่าตะเกรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัญหาในการปฏิบัติงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนในเขตคุณภาพการศึกษาที่ 16 ในอำเภอท่าตะเกรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัญหาในการปฏิบัติงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนในเขตคุณภาพการศึกษาที่ 16 ในอำเภอท่าตะเกรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความมีเหตุผล อยู่ในระดับปานกลาง ระดับปัญหาในการปฏิบัติงานตามหลักปรัชญา

เศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาบางแห่งยังไม่เข้าใจในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เมื่อนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ทำให้มีปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

5.3 การแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองในแต่ละด้าน ดังนี้ 1) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมีการแก้ไข โดยผู้บริหารสถานศึกษา ควรยึดหลักของควมมีเหตุมีผล ในการพัฒนาบุคคลตามความจำเป็น ตามความต้องการในการพัฒนาบุคคลก่อนการอบรมพัฒนาบุคคลอย่างแท้จริง เพื่อไม่เสียงบประมาณไปในเรื่องที่ไม่มีความจำเป็น บุคคลที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้รอบคอบ ะมัดระวัง มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต พร้อมทั้งมีความสามารถที่จะรับรองการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถหาวิธีในการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งทิศา สันติผลธรรม [7] ได้ศึกษา การนำเสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาเอกชน อำเภอเมืองนครสวรรค์จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการบริหารงานบุคคลคือการ วางแผนการจัดหาสวัสดิการให้แก่บุคลากรสำรวจความต้องการด้านสวัสดิการของบุคลากร จัดสรรงบประมาณให้แก่บุคลากรจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม มีความรัก ความสามัคคีและเกื้อกูลกัน ติดตาม ประเมินผลด้านการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินสถานศึกษาพอเพียงต้นแบบ ได้มีแนวทางในการ นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินการบริหารงานบุคคล เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และมีการเสนอแนะวิธีการดำเนินงานที่เหมาะสมในสถานศึกษา 2) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งมีการแก้ไข ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรศึกษาอัตรากำลังบุคคลที่สถานศึกษาต้องการเพื่อให้การทำงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย จัดทำแผนรองรับกำลังบุคคล สร้างโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงเพศ

ฐานะ มีความรอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง มีเหตุผลสร้างความ เป็นธรรมเสมอภาค โปร่งใส มีการวางแผนทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม ตามความรู้ความสามารถ และทักษะของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเสถียร (Stem อ่างอิงใน สุรัชย์ ธรรมมา) [9] ได้ศึกษารายงานการปฏิบัติและเกณฑ์ที่ตกลงร่วมกันในการสรรหาและคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การสรรหาและการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา ควรปฏิบัติตามแนวทางของคณะกรรมการ โดยคำนึงถึงหลักที่ว่าโอกาสที่เท่าเทียมกันในการจ้าง การสรรหาและการคัดเลือกควรมีระบบคุณธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาให้ความสำคัญกับบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน มีแนวทางในการวางแผนการรับบุคคลเข้าทำงานอย่างชัดเจนของแต่ละสถานศึกษา 3) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีการแก้ไข ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรดำเนินการสรรหาบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่กำหนด ดำเนินการสรรหาบุคคล โดยยึดนโยบายโปร่งใส เสมอภาค เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและตรวจสอบได้ ผู้ที่ดำเนินการสรรหา จะต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรม ไม่มีอคติ หรือเอื้อเอียง มีกระบวนการสรรหาที่คุ้มค่า ไม่สิ้นเปลือง สามารถคัดเลือกบุคคลที่เป็นคนดี คนเก่ง เข้ามารับราชการ การแต่งตั้งบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มอบหมายงานชัดเจน ถูกต้อง เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล มีการประเมินสมรรถนะของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สเตอร์ลิน (Storlien อ่างอิงในบรรจงศักดิ์ พิณระ) [4] ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐอัลเบอร์ตา ผลการวิจัยพบว่าคณะกรรมการ ต้องมีความรับผิดชอบในการคัดเลือกบุคคล การคัดเลือกยึดหลักการสัมภาระ และ ประสิทธิภาพ หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกถือว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อการสรรหาบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาทุกแห่งมีกฎหมายและระเบียบในการรับบุคคลเข้าทำงาน เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเป็นคนดี คนเก่ง เข้ามารับราชการ 4) ด้านการออกจากราชการมีการแก้ไข ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจในเรื่องผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการอยู่ในราชการกับการออกจากราชการ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ให้ขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการวางแผนด้านบุคคล เพื่อรองรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลง ทางงบประมาณสนับสนุนจ้างบุคคลทดแทน

ตำแหน่งงานที่ขาดหายไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วินัส เป็นสุข [6] ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ในการส่งเสริมการจัดการศึกษาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทมาก ในการส่งเสริมหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต ให้ขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำความดีงาม รู้จักความพอประมาณ การมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี เป็นเกาะป้องกันในการดำเนินชีวิตให้มีความสุข และ 5) ด้านวินัยและการรักษาวินัยมีการแก้ไข ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้บังคับบัญชาเคารพ รักขาระเบียบวินัยในการปฏิบัติราชการอย่างเคร่งครัด สนับสนุน ส่งเสริมผู้กระทำความดี ให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ลงโทษผู้กระทำความผิดตามวินัย เตรียมพร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต ทุก ๆ ด้าน อย่างมีสติ ซึ่งสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ทุกคนให้ความสำคัญกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานต่างๆสามารถผ่านปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างมีสติ

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้

6.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในเรื่องการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดนโยบายและแผนงานที่ชัดเจนในสถานศึกษา

6.1.2 สถานศึกษา ควรนำการบริหารงานบุคคลมาวางแผน ในการกำหนดนโยบาย การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการไปใช้พัฒนาบุคคลในสถานศึกษา

6.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาควรนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการวางแผน กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดเพื่อให้มีประสิทธิภาพ

6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

6.2.2 ควรศึกษา การบริหารงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

7. เอกสารอ้างอิง

- [1] กระทรวงศึกษาธิการ, “หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551”, ชุมชนนุสรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2552.
- [2] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง, “รายงานการจัดการศึกษาประจำปีงบประมาณ 2556”, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง, 2556.
- [3] ธนิตา ลอยโพยม, “การจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2”, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2552.
- [4] บรรจงศักดิ์ พินธะ, “สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย”, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 2550.
- [5] พิพัฒน์ ขวัญมงคล. “การศึกษาการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง”, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2557.
- [6] วินัส เป็นสุข, “บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ในการส่งเสริมการจัดการศึกษาตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2553.
- [7] รุ่งทิวา สันติผลธรรม, “การนำเสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาเอกชน อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์”, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2552.

- [8] ศิริรัตน์ กัลยาณิ, “ปัญหาข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนในเขตคุณภาพการศึกษาที่ 16 ในอำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2”, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2554.
- [9] สุรัชย์ ธรรมมา, “สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย”, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 2550.