

BANI World Human Resource Management Guidelines for Schools under Maha Sarakham Primary Educational Service Area Office 3

Jonglawan Yarasai ^{1*} and Wichian Rooyuenyong ²

^{1,2} Northeastern University, Thailand

* Corresponding author. E-mail: lynamic@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to 1) study the personnel management situation in the BANI World era of schools and 2) propose a guideline for personnel management in the BANI World era of schools under Maha Sarakham Primary Educational Service Area Office 3. The sample consisted of 293 administrators and teachers. The sample size was determined by calculating from the Taro Yamane formula using stratified random sampling using schools as the base. The instrument used to collect data was a 5-level rating questionnaire with a reliability of 0.98 and an Index of Item Objective Congruence (IOC) of 0.67–1.00. The statistics used for analysis were percentage, mean, standard deviation. The study found that 1) The overall personnel management of the BANI World era of schools under Maha Sarakham Primary Educational Service Area Office 3 was at a high level. 2) The personnel management guidelines of the BANI World era of schools under Maha Sarakham Primary Educational Service Area Office 3 consisted of 7 guidelines: 1) Planning development for systematic change 2) Recruiting and appointing to respond to systematic change 3) Organizing teacher development activities to link school development strategies 4) Systematically evaluating comprehensive performance 5) Considering compensation and benefits that are transparent and verifiable 6) Flexible and fair disciplinary actions 7) Systematically collecting personal data.

Keywords: Guidelines, Personnel Management, BANI World era

แนวทางการบริหารงานบุคคลยุค BANI World ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

จลลาลย์ ยะราสัย^{1*} และ วิเชียร รุ้ยนิยง²

^{1,2} มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: lynamic@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลยุค BANI World ของสถานศึกษา 2) เสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลยุค BANI World ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร และครู จำนวน 293 คน โดยใช้วิธีกำหนดขนาดตัวอย่างโดยการคำนวณจากสูตร Taro Yamane ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 และค่าความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 0.67 – 1.00 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลยุค BANI World ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการบริหารงานบุคคลยุค BANI World ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 7 แนวทางคือ 1) แนวทางการวางแผนการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ 2) แนวทางการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ 3) แนวทางการจัดกิจกรรมการพัฒนาครูเพื่อเชื่อมโยงกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษา 4) แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานรอบด้านอย่างเป็นระบบ 5) แนวทางการพิจารณาผลตอบแทนและสวัสดิการที่โปร่งใสตรวจสอบได้ 6) แนวทางการดำเนินการทางวินัยที่ยืดหยุ่นเป็นธรรม 7) แนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลทะเบียนประวัติอย่างเป็นระบบ

คำสำคัญ: แนวทาง, การบริหารงานบุคคล, ยุค BANI World

© 2025 JISSD: Journal of Integration Social Sciences and Development

บทนำ

การจัดการศึกษาทุกยุคทุกสมัยล้วนมีจุดมุ่งหมายหลักคือการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีวิถีชีวิตที่เป็นสุขตามความมุ่งหวังของสังคมโดยผ่านกระบวนการทางการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2562 หมวด 1 มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข หมวด 4 มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ มาตรา 26 ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกต พฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาและการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2560 - 2579 ในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคน ทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีเป้าหมายให้ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทย ทักษะคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะความรู้ความสามารถและสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษา มาตรฐาน

วิชาชีพและพัฒนาคุณภาพชีวิต ได้ตามศักยภาพ ของสถานศึกษาทุกระดับ การศึกษาสามารถจัดกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐาน รวมทั้งแหล่งเรียนรู้ สื่อ ตำราเรียน และนวัตกรรม ประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ มีระบบและกลไกการวัดการติดตามและการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ มีระบบการผลิตครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้มาตรฐานระดับสากล ครูอาจารย์ตลอดจนบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

BANI World เป็นแนวคิดของ Jamis Cascio นักมานุษยวิทยาชาวอเมริกา ที่ศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ BANI World เป็นมากกว่า “สถานการณ์” ที่พลิกผัน, ไม่แน่นอน, ซับซ้อน, และคลุมเครือ แต่เป็นการมองไปถึงผลกระทบ “ด้านอารมณ์ของคน” ด้วย เช่น ความเครียด ความกังวล ความหดหู่ ความสับสน ซึ่งจะช่วยให้ ผู้บริหารหรือนักมองเห็นภาพรวมในการบริหารจัดการอย่างรอบด้านในสถานการณ์โลก ยุค BANI World ซึ่งประกอบไปด้วย 1) โลกที่เปราะบาง (B - Brittle) สิ่งต่างๆมีความเปราะบาง นอกจากเปลี่ยนแปลงได้เสมอแล้วยังสามารถ ล่มสลายได้อย่างรวดเร็ว ด้วย เช่น หลักสูตรโครงการ แผนงานจะ แผนงานจะมีความเสี่ยงที่จะล้มเหลวตลอดเวลาอันเนื่องมาจากความพลิกผันของโลกรอบด้าน แผนระยะยาวหรือแผนที่ไม่มีความยืดหยุ่นจึงอาจถูกทำให้ชะงัก (Disrupt) ได้ตลอดเวลา 2) โลกที่เต็มไปด้วยความกังวล (A - Anxious) บุคลากรเกิดความกังวลและ ความเครียด เนื่องจากธรรมชาติของการทำงานเปลี่ยนไปจากเดิม โดยต้องตอบสนองต่อความรวดเร็วและไม่แน่นอนของสถานศึกษาซึ่งทำให้ลังเลไม่กล้าตัดสินใจกลัวเกิดความผิดพลาดหรือหากพบปัญหาซับซ้อนบ่อยๆเกินกว่าจะรับมือ อาจนำไปสู่ภาวะสิ้น ของบุคลากรและนำองค์กรไปสู่สถานการณ์วิกฤติ 3) โลกที่สับสนคาดเดายาก (N - Nonlinear) เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เป็นเส้นตรง หมายถึง สาเหตุและผลลัพธ์ไม่สัมพันธ์กันและไม่สามารถคาดเดาแนวโน้มได้ สาเหตุเล็กๆอาจจะนำไปสู่ปัญหาที่ใหญ่เกินคาดเดา 4) โลกที่เข้าใจยาก (I - Incomprehensible) มีข้อมูล ข่าวสาร ตลอดจนปัจจัยต่างๆ มีปริมาณมากและซับซ้อน ทั้งจริงและเท็จ ทำให้การทำความเข้าใจ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือสรุปสถานการณ์ การคาดการณ์ หรือการวางแผนควบคุมให้สิ่งต่างๆเป็นไปได้อย่าง สถานการณ์ในยุค BANI World เช่นนี้ย่อมส่งผลกระทบในทุกวงการ รวมถึงวงการศึกษาดังนี้ ได้แก่ ช่วงหลังวิกฤติโควิด 19 เกิดภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ในเด็กปฐมวัย ธุรกิจเทคโนโลยีการเรียนรู้ออนไลน์เติบโตอย่างรวดเร็ว ในขณะที่ประชาชนบางกลุ่มเข้าไม่ถึงเทคโนโลยี เข้าไม่ถึงข้อมูล ไม่มีทักษะดิจิทัล เกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล รวมไปถึงสภาวะทางจิตใจของนักเรียน นักศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ยุคหลังโควิดที่เปราะบางและเต็มไปด้วยความหดหู่ เครียด วิตกกังวล เป็นต้น ซึ่งผลกระทบอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพผู้เรียนและเยาวชน การจัดการรับปัญหาและความท้าทายเหล่านี้ ย่อมเกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารงานของสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการทางการศึกษาที่ต้องทำความเข้าใจและปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลง (จิราเจต วิเศษดอนหวาย, 2565)

ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้บริหารการศึกษาล้วนมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากมีบทบาทสำคัญ ในการรับผิดชอบงานต่างๆให้บรรลุเป้าหมายไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ขององค์กร เริ่มจากการบริหารงาน 4 ฝ่าย งานบริหารงานวิชาการ งานบริหารงานบุคคล งานบริหารงานงบประมาณ และงานบริหารงานทั่วไป โดยขั้นตอนการดำเนินงาน เริ่มจากการวางแผนการดำเนินการ การประเมินผล และปรับปรุงพัฒนางานต่างๆขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะต่างๆที่จะนำไปสู่หน่วยงานหรือองค์กรทางการศึกษามุ่งไปสู่ความสำเร็จ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างมีคุณภาพ โดยการบริหารงานทั่วไปในยุค BANI World จึงจำเป็นต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ๆและพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อปรับตัวและองค์กรให้มีความเหมาะสมและทันต่อสภาพสังคมเศรษฐกิจและการเมืองที่กำลังเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องเพื่อให้สมาชิกทีมงานและองค์กรมั่นใจว่ามีความพร้อมในการรับมือ กับทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การบริหารงานบุคคลได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาให้สามารถดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ได้อย่างคล่องตัว เป็นอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบตามหลักธรรมาภิบาลให้ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาได้รับ การพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องดำเนินการตามภารกิจหลักคือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและรักษาวินัย และ การออกจากราชการ แต่งานบริหารบุคคลเป็นงานที่ซับซ้อน

เนื่องจากเป็นงานที่ต้องปฏิบัติกับ บุคคลหลายคนที่มีความแตกต่างกันทั้งด้านความรู้ความสามารถอันเป็นปัจจัยพื้นฐานของแต่ละ บุคคล และปัจจัยที่สำคัญอีกประการคือบุคคลเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีจิตใจ มีอารมณ์ ดังนั้นผู้บริหาร สถานศึกษาจะประสบปัญหาต่างๆแตกต่างกันไป เช่น ปัญหาด้านการวางแผนอัตรากำลังและ กำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและรักษาวินัย และการออกจากราชการ ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ระบุว่าปัญหาในการบริหารงานบุคคลไว้ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการ บริหารบุคคล ปัญหา การสรรหา และการแต่งตั้งบุคคล ปัญหาการพัฒนาบุคคล ปัญหาการประเมิน การปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคคลพ้นจากงานและปัญหาการควบคุม กำกับ ติดตาม และการนิเทศบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลยุค BANI World ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 เพื่อส่งเสริมสนับสนุนด้านการบริหารงาน ต่าง ๆ ในองค์กร ให้สามารถบรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมาย ที่ได้กำหนดไว้และเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรควรใส่ใจ เนื่องจากมีบทบาทสำคัญในการสร้าง สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ช่วยให้องค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผลการวิจัยที่ได้จะเป็นองค์ความรู้ในให้กับผู้บริหารการศึกษาในการบริหารงานบุคคลยุค BANI World ของสถานศึกษามากขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถนำข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลยุค BANI World ของสถานศึกษามาประยุกต์ใช้ ปรับใช้ ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสำเร็จตามประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลยุค BANI World ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะทางการบริหารงานบุคคลยุค BANI World ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยเรื่องนี้มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 จำนวน 145 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 110 คน และครูผู้สอนจำนวน 985 คน ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนรวมทั้งสิ้น 1,095 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 จำนวน 293 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 27 คน ครูผู้สอน 266 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากสูตร (Taro Yamane, 1973) ระดับความคลาดเคลื่อนที่ .05 ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามชั้นภูมิ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลยุค BANI World ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 6) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 7) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ ซึ่งกำหนดคะแนนแบ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1993)

5 หมายถึง มีการปฏิบัติในมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก

- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ตอนท้ายของแต่ละด้านการบริหารงานบุคคล BANU World ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคล BANU World ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ใช้วิธี (Checklist) โดยการหาค่าความถี่ร้อยละ เพื่อจัดลำดับความสำคัญของข้อเสนอแนะโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกได้เพียงตัวเลือกเดียว

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือการวิจัย ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสาร บทความทางวิชาการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล BANU World ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

3.2 ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อทำความเข้าใจในโครงสร้างและเนื้อหาให้สอดคล้องกับงานวิจัย

3.3 กำหนดโครงสร้างแบบสอบถามโดยยึดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย

3.4 สร้างแบบสอบถาม ตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวความคิดในการวิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ภาษาที่ใช้ โดยประเมินความสอดคล้อง (IOC: Index of item objective congruence) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ซึ่งพบว่าข้อคำถามมีค่าความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

3.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.6 นำข้อมูลการทดลองใช้แบบสอบถาม มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.961

3.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้และปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและตอบแบบสอบถาม

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยวิธีการกรอกแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.3.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ดำเนินการดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ของแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายชื่อ (Check List) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์หาค่าความถี่และ ค่าร้อยละ

2) การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 ของแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบข้อมูลประเภทมาตราส่วน (Rating Scale) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3) ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านมาวิเคราะห์ ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content Analysis) นำข้อมูลมาเรียบเรียงสรุปและนำเสนอแนวทาง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

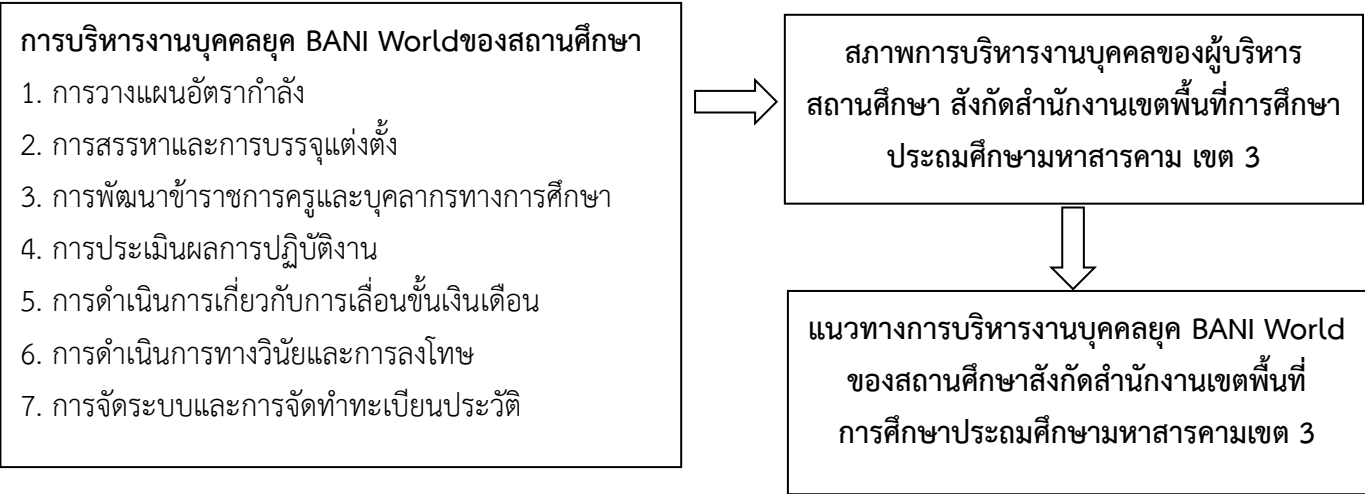
5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ของแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายชื่อ (Check List) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์หาค่าความถี่และ ค่าร้อยละ

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 ของแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบข้อมูลประเภทมาตราส่วน (Rating Scale) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 3 ตอนท้ายของแต่ละด้านการบริหารงานบุคคลยุค BANI World ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์หาการหาค่าความถี่ ร้อยละ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลยุค BANI World ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ของผู้วิจัย ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยของนักการศึกษาและนักวิชาการต่างๆ ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลยุค BANI World ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารงานบุคคลยุค BANI World ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคลยุค BANI World	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	4.45	0.41	มาก	1
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.40	0.49	มาก	4
3. ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.44	0.40	มาก	2
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.36	0.49	มาก	7
5. ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.39	0.46	มาก	6
6. ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	4.39	0.45	มาก	5
7. ด้านการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ	4.40	0.44	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.40	0.45	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลยุค BANI World ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.41) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.40) และ ด้านการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.45) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.49)

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลยุค BANI World ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

1. แนวทางการบริหารงานบุคคลยุค BANI World ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง เรียงตามลำดับความต้องการในการพัฒนาดังนี้ สถานศึกษามีการฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและคาดเดายาก เป็นอันดับแรก สถานศึกษามีการปรับกลยุทธ์การจัดการบุคลากรให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของความไม่แน่นอน และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นอันดับที่สอง สถานศึกษามีแผนการในการพัฒนาบุคลากรตามภาระงานและมีการวางแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เป็นอันดับที่สาม และสถานศึกษามีการวิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินผลการทำงานเพื่อใช้ในการวางแผนอัตรากำลังบุคคล เป็นอันดับที่สี่

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลยุค BANI World ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เรียงตามลำดับความต้องการในการพัฒนาดังนี้ สถานศึกษามีการเปิดรับสมัครบุคลากรจากแหล่งต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก เพื่อตอบสนองต่อความต้องการบุคลากรในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นอันดับแรก สถานศึกษามีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับการพัฒนาการศึกษาที่ยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและคาดเดายาก เป็นอันดับที่สอง กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในสถานศึกษามีการพิจารณาความหลากหลาย ด้านทักษะพื้นฐานทางการศึกษาและประสบการณ์ที่แตกต่าง เป็นอันดับที่สาม และกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ เป็นอันดับที่สี่

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลยุค BANI World ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เรียงตามลำดับความต้องการในการพัฒนาดังนี้ สถานศึกษามีกิจกรรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการปรับตัวในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน เป็นอันดับแรก สถานศึกษามีการใช้ข้อมูลจากการประเมินผลการทำงานในการออกแบบโปรแกรมพัฒนาบุคลากร เป็นอันดับที่สอง สถานศึกษามีการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีหรือทักษะดิจิทัลให้แก่บุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล เป็นอันดับที่สาม และสถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษามีการเชื่อมโยงกับกลยุทธ์การพัฒนาขององค์กร เป็นอันดับที่สี่

4. แนวทางการบริหารงานบุคคลยุค BANI World ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เรียงตามลำดับความต้องการในการพัฒนาดังนี้ สถานศึกษามีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลที่สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจนและเป็นธรรมในทุกสถานการณ์ เป็นอันดับแรก กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน เป็นอันดับที่สอง สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานจากหลายแหล่งข้อมูล อาทิเช่น การประเมินจากผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงาน, หรือการประเมินตนเอง เป็นอันดับที่สาม และสถานศึกษามีการใช้เครื่องมือหรือเทคโนโลยีในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นอันดับที่สี่

5. แนวทางการบริหารงานบุคคลยุค BANI World ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน เรียงตามลำดับความต้องการในการพัฒนาดังนี้ สถานศึกษามีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ เป็นอันดับแรก สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีในการคำนวณและการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่บุคลากร เป็นอันดับที่สอง สถานศึกษามีกระบวนการปรับค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สอดคล้อง

กับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นอันดับที่สาม และสถานศึกษามีการปรับค่าตอบแทนตามผลงานหรือความสามารถของบุคลากร เป็นอันดับที่สี่

6. แนวทางการบริหารงานบุคคลยุค BANI World ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ เรียงตามลำดับความต้องการในการพัฒนาดังนี้ การให้โอกาสในการแก้ไขพฤติกรรมผ่านกระบวนการที่ยืดหยุ่นจะมีประสิทธิภาพมากกว่าการลงโทษในรูปแบบที่ไม่มีความยืดหยุ่นในสถานการณ์ที่ไม่สามารถคาดเดาได้ เป็นอันดับแรก ในกรณีที่สถานการณ์ไม่แน่นอนและยากต่อการคาดเดา คุณเห็นว่า การใช้การลงโทษที่มีความยืดหยุ่นสามารถช่วยลดผลกระทบจากความเปราะบางได้ เป็นอันดับที่สอง การลงโทษที่เน้นการพัฒนาพฤติกรรมจะมีประสิทธิภาพมากกว่าในโลกที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอนและเปราะบาง เป็นอันดับที่สาม และการดำเนินการทางวินัยที่ยืดหยุ่นสามารถช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวและเรียนรู้จากข้อผิดพลาดในอนาคตได้ เป็นอันดับที่สี่

7. แนวทางการบริหารงานบุคคลยุค BANI World ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ด้านการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ เรียงตามลำดับความต้องการในการพัฒนาดังนี้ ระบบทะเบียนประวัติทำให้ผู้ใช้รู้สึกไม่กังวลต่อความผิดพลาดของข้อมูลหรือกระบวนการ เป็นอันดับแรก ระบบทะเบียนประวัติใช้งานง่าย เข้าใจได้แม้ไม่มีพื้นฐานเทคโนโลยี เป็นอันดับที่สอง กระบวนการจัดทำทะเบียนประวัติสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์โดยไม่ก่อให้เกิดความสับสน เป็นอันดับที่สาม และระบบทะเบียนประวัติมีการสำรองข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ สามารถกู้คืนได้หากเกิดความเสียหาย เป็นอันดับที่สี่

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลยุค BANI World ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลยุค BANI World ของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ ด้านการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการวางแผนอัตรากำลัง เป็นอย่างมากมีการปรับแผนการวางแผนอัตรากำลังบุคคลตามสถานการณ์ อย่างเหมาะสมรวมถึงการวางแผนอัตรากำลังบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องและมีกระบวนการในการพัฒนาทักษะบุคลากรให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับงานวิจัย ฉวีวรรณ ฤทธิวงศ์ (2564) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษา พบว่า 1) สภาพและระดับการปฏิบัติการบริหารงานบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมาก เมื่อ พิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปฏิบัติมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและ กำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษา วินัย และด้านการออกจากราชการ สอดคล้องกับงานวิจัย วิภาดา สารมัย (2562) ที่ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย อุมารินทร์ น้อมบุญมา (2559) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม มีความคิดเห็นใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลยุค BANI World ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการบริหารงานบุคคลยุค BANI World ของสถานศึกษา 7 ด้าน คือ 1) แนวทางการวางแผนการพัฒนาเพื่อเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ 2) แนวทางการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ 3) แนวทางการจัดกิจกรรมการพัฒนาครูเพื่อเชื่อมโยงกลยุทธ์การพัฒนา

สถานศึกษา 4) แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานรอบด้านอย่างเป็นระบบ 5) แนวทางการพิจารณาผลตอบแทนและสวัสดิการที่โปร่งใสตรวจสอบได้ 6) แนวทางการดำเนินการทางวินัยที่ยืดหยุ่นเป็นธรรม 7) แนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลทะเบียนประวัติอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัย ปัญญาวัฒน์ สังฆะ และ นิยดา เปี่ยมพิชนะ (2566) ความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น 5 พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัย สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลยุค BANI World ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการจัดระบบ และการจัดทำทะเบียนประวัติ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

แนวทางการบริหารงานบุคคลยุค BANI World ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ทั้งหมด 7 แนวทาง ดังนี้

1. แนวทางการวางแผนการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ
2. แนวทางการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ
3. แนวทางการจัดกิจกรรมการพัฒนาครูเพื่อเชื่อมโยงกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษา
4. แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานรอบด้านอย่างเป็นระบบ
5. แนวทางการพิจารณาผลตอบแทนและสวัสดิการที่โปร่งใสตรวจสอบได้
6. แนวทางการดำเนินการทางวินัยที่ยืดหยุ่นเป็นธรรม
7. แนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลทะเบียนประวัติอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับต่ำที่สุด สถานศึกษาควรจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนยังอยู่ในระดับต่ำ สถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยการปรับปรุงทั้งระบบนโยบาย กลไกการบริหารจัดการ และทัศนคติของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส และสร้างแรงจูงใจที่แท้จริงแก่บุคลากรทางการศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนในที่สุด

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรจะศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลยุค BANI World ของสถานศึกษา ด้วยการวิจัยแบบปฏิบัติการมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้แนวทางร่วมกัน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2562. (ฉบับที่ 3). กระทรวงศึกษาธิการ.

- จิราเจต วิเศษดอนหวาย. (2565). ลาก่อน VUCA มาแล้ว BANI : ชวน ผอ. ปรับตัวและโรงเรียนให้ทันการเปลี่ยนแปลง. สืบค้นจาก <https://www.educathai.com/knowledge/articles/652>
- ฉวีวรรณ ฤทธิวงศ์. (2564). *ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์มหาสารคาม, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ปัญญาวัฒน์ สังฆะ และ นียดา เปี่ยมพิชนะ. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 7(1), 488-499.
- วิภาดา สารมัย. (2562). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ. (2561). *การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3. (2567). *ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล สพฐ*. สืบค้นจาก <https://www.mkarea3.go.th/bigdata/tablePersonHRMS.php?op=3.8>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551*. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 –2579 (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- อุมารินทร์ น้อมบุญญา. (2559). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- Likert, R. (1993). *The human organization: Its management and value*. New York : McGraw-Hill.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics, An Introductory Analysis*. New York: Harper and Row.