



กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย
**The Strategies for Human Resource Management Based on the Trisikkhā
Principles for Educational Administrators Affiliated with the Office of the
Primary Educational Service Area, Nong Khai Province**

เอลวิส โคตรชมพู, ยิ่งสรค์ หาพา, พระมหาพิสิฐ วิสิษฐบุญโญ, กณสิทธิ์ จตุเทน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ขอนแก่น ประเทศไทย

Elvis Kotchompoo, Yingsan Hapha, Phramaha Phisit Visitthapanyo, Kanasith Jatuten
Mahachulalongkornrajavidyalaya University Khon Kaen Campus, Thailand

✉: yingsan@cas.ac.th
(Corresponding Email)

Received: 28 December 2024; Revised: 13 February 2025; Accepted: 17 February 2025
© The Author(s) 2025

บทคัดย่อ

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย . เพื่อสร้างกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย 3. เพื่อประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย โดยการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) แบ่งออกเป็น 3 ระยะ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ผลการวิจัย พบว่า 1. สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนผลการประเมินความต้องการจำเป็น พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีดัชนีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด 2. ผลการสร้างกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1 วิธีทัศน์ 5 พันธกิจ 5 เป้าประสงค์ 5 ประเด็นกลยุทธ์ แบ่งออกเป็น 15 กลยุทธ์ 3. ผลการประเมินของกลยุทธ์ ใน ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ พบว่า ชื่อ วิธีทัศน์ พันธกิจ คุณภาพของ

องค์ประกอบกลยุทธ์ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: กลยุทธ์, การบริหารสถานศึกษา, หลักสูตรศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) study the necessary human resource management needs of school administrators under the Primary Education Area Office, Nong Khai Province, 2) develop human resource management strategies based on the Trisikkhā principle for school administrators under the Primary Education Area Office, Nong Khai Province, and 3) evaluate the strategies for human resource management based on the Trisikkhā principle for school administrators under the Primary Education Area Office, Nong Khai Province. This study was carried out by means of a mixed-methods research approach. The study was conducted in three phases with a sample of 260 school administrators under the Primary Education Area Office, Nong Khai Province. Research tools included questionnaires, semi-structured interviews, and forms to assess the suitability, feasibility, and benefits. The research findings showed that: The current overall condition was rated as high, with the highest mean in performance evaluation and the lowest mean in planning workforce ratios and defining positions. The desirable condition was also rated as high, with the highest mean in planning workforce ratios and defining positions and the lowest mean in performance evaluation. When considering the need by aspect, recruitment, and appointment had the highest necessity index, while performance evaluation had the lowest. 2) The results of the strategy development included 1 vision, 5 missions, 5 objectives, and 5 strategic issues, divided into 15 strategies. 3) The evaluation of the strategies in terms of suitability, feasibility, and benefit found that the vision, missions, and quality of the strategic components were highly suitable, feasible, and beneficial.

Keywords: Strategies, Administering Educational Institutions, Trisikkhā

1. บทนำ

ปัจจุบันที่เทคโนโลยีมีความก้าวหน้าและเป็นตัวเร่งปฏิกิริยาสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างมากมาย รูปแบบของการจัดการศึกษาที่ต้องเปลี่ยนแปลงจากการเป็นผู้สอนและผู้เรียน เป็นการจัดการศึกษาในลักษณะของการเป็นหุ้นส่วนในการเรียนรู้ (partnering) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา) ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ 2560 – 2579 ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา 4 ด้าน คือ 1) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ 3) เพื่อพัฒนาสังคม ไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 4) เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง และการบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจที่สำคัญของการบริหารโรงเรียนตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ถือเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ซึ่งทั้งผู้บริหาร โรงเรียน คณะครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ให้มีความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทาง

ปฏิบัติการประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ สถานศึกษามีความเข้มแข็ง ในการบริหารและจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจน การวัดผล ประเมินผลรวมทั้ง ปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน โรงเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมี คุณภาพและมีประสิทธิภาพ (สุกัญญา แซ่ม้อย, 2561)

สถานศึกษาระดับประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย เป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีภารกิจในการ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 2) และ พ.ศ. 2553 (ฉบับที่ 3) ว่าด้วยการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามมาตรฐานมีพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครอบคลุม ตั้งแต่ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย ให้มีความ สอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาและสนองรับนโยบายของรัฐบาล จุดเน้นการ ขับเคลื่อนนโยบายด้านการศึกษาแผนการบริหารราชการแผ่นดิน แผนปฏิบัติการ 4 ปีของกระทรวงศึกษาธิการ แผนการศึกษาแห่งชาติแผนปฏิบัติการยุทธศาสตร์ประเทศ แผนปฏิบัติการการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ยุทธศาสตร์จังหวัดหนองคาย การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 แผนพัฒนา การศึกษาจังหวัดหนองคายและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยยึดหลักการบริหารจัดการ การศึกษาเพื่อให้เด็กและเยาวชนไทยทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับการบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ด้วยความเท่าเทียมกัน ได้ดำเนินการจัดการศึกษาอย่างมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ซึ่งก่อให้เกิดความสำเร็จใน การยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพตามนโยบายและเป้าหมาย ผลการดำเนินงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2565 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า ผลการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสาเหตุส่วนหนึ่ง เกิดจากการกำหนดกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 และ เขต 2 ที่มีการ กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียนในกลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับ นโยบายที่มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงปรับปรุงตลอดเวลา เห็นได้จากการพัฒนาองค์กรในด้านการศึกษามี การพัฒนาทั้งผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กร ให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งในปัจจุบันด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในการอบรมพัฒนา ที่ขาดการบูรณาการด้านเนื้อหา มีความซ้ำซ้อน ซึ่งเป็นการเพิ่มภาระงานให้กับครู เมื่อครูได้รับการพัฒนาแล้ว ขาดการเผยแพร่ความรู้ในโรงเรียน ไม่มีการนำความรู้ที่ได้รับไปต่อยอดให้เกิดประโยชน์ นอกจากนี้โครงการ อบรมไม่ตรงกับความต้องการของครู และไม่สามารถเข้ารับการพัฒนาได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากมีข้อกำหนดไม่ให้ ครูอบรมในวันเวลาราชการ ครูไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง อีกทั้งการเลื่อนชั้นวิทยฐานะของครูและ บุคลากรทางการศึกษาไม่แน่นอน มีการปรับเปลี่ยนเกณฑ์การประเมินบ่อยครั้ง ทำให้ครูหมดพลังและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพเท่าที่ควร

ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงถือเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งในสถานศึกษาและป็นงานหลักที่ผู้บริหาร จะต้องคำนึงเป็นอันดับแรก โดยผู้บริหารจะต้องมีทั้งความรู้ความเข้าใจในขอบข่ายงานรวมทั้งต้องมีวิธีการหรือ

มีเทคนิคในการปกครองบังคับบัญชา และมีวิธีการที่จะใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ซึ่งเป็นทักษะของคนในองค์กรให้เกิดประโยชน์ ซึ่งปัจจุบันการวางแผนกลยุทธ์เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการทำงาน การบริหารงาน คน และองค์กร ทั้งนี้ แนวคิดการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์มีเป้าหมายมุ่งการเปลี่ยนแปลงริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ องค์กรที่นำการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์มาใช้ในการดำเนินงานจะเป็นองค์กรที่ไม่ล้าสมัย ส่งผลกระทบในทางบวกต่อการปฏิบัติงาน จากปัญหาและความเป็นมาดังกล่าว ผู้วิจัยตระหนักถึงความจำเป็นในการดำเนินงานวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ซึ่งมีความสำคัญต่อผู้บริหารเพื่อนำกลยุทธ์ไปบริหารจัดการงานบุคคลให้เกิดประโยชน์ ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย

2.2 เพื่อสร้างกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย

2.3 เพื่อประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี โดยแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย จำนวน 260 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ตามหลักการแบ่งขนาดโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 203 คนซึ่งได้มาจากการใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970: 608) โดยวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Need Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยการคำนวณ (PNI modified)

ระยะที่ 2 สร้างกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย 1. กระบวนการศึกษา SWOT Analysis กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย จำนวน 12 ท่าน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

2. การสนทนากลุ่ม (Focus group) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา การบริหารงานบุคคล จำนวน 5 ท่าน ,นักวิชาการ/อาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 5 ท่าน รวมจำนวน 10 ท่าน โดย

การเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 3 ประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย

กลุ่มเป้าหมาย เพื่อประเมินความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและมีประโยชน์ ของกลยุทธ์กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา การบริหารงานบุคคล จำนวน 5 ท่าน ,นักวิชาการ/อาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 5 ท่าน รวมจำนวน 10 ท่าน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย

ตารางที่ 1: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับความสำคัญ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง	3.54	0.22	มาก	4.50	0.16	มาก	0.2712	3
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.51	0.14	มาก	4.49	0.16	มาก	0.2792	1
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.51	0.14	มาก	4.48	0.16	มาก	0.2764	2
4. ด้านการรักษาบุคลากร	3.63	0.27	มาก	4.50	0.17	มาก	0.2397	4
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.73	0.29	มาก	4.48	0.15	มาก	0.2011	5
รวม	3.58	0.21	มาก	4.49	0.16	มาก	0.2542	-

จากตาราง พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.58) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน, ด้านการรักษาบุคลากร, ด้านการพัฒนาบุคลากร, ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง, ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ตามลำดับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.49) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการ



กำหนดตำแหน่ง, ด้านธำรงรักษาบุคลากร, ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง, ด้านการพัฒนาบุคลากร, ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ การจัดลำดับความต้องการจำเป็นจากสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย เป็นดังนี้ 1.ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 2.ด้านการพัฒนาบุคลากร 3.ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 4.ด้านธำรงรักษาบุคลากร และ 5.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4.2 ผลการสร้างกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย ประกอบด้วย 1 วิสัยทัศน์ 5 พันธกิจ 5 เป้าประสงค์ 5 ประเด็นกลยุทธ์ แบ่งออกเป็น 15 กลยุทธ์ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

วิสัยทัศน์

เป็นกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาองค์กร และบุคลากรทางการศึกษา

พันธกิจ

1. พัฒนาระบบการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
2. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร
3. พัฒนาการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
4. ส่งเสริมการธำรงรักษาบุคลากร
5. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์

1. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่มีประสิทธิภาพ
2. บุคลากรที่มีศักยภาพในการทำงาน
3. วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ
4. ปลุกฝังจิตสำนึกเพื่อธำรงรักษาบุคลากร
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความโปร่งใส ยุติธรรม

กลยุทธ์

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ 1.1 เพิ่มประสิทธิภาพการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมกับงาน

กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรด้วยความยุติธรรม

กลยุทธ์ที่ 1.3 ติดตามขั้นตอนในการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุ แต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ 2.2 พัฒนาบุคลากรให้มีเจตคติที่ดี

กลยุทธ์ที่ 2.2 ส่งเสริมให้บุคลากรให้มีการพัฒนาตนเอง

กลยุทธ์ที่ 2.3 ส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ความสามารถใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ 3.1 ส่งเสริมการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนาระบบการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและทักษะที่เหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ 3.3 ส่งเสริมให้มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้เข้ากับบริบท

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 การส่งเสริมด้านธำรงรักษาบุคลากร ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ 4.1 สร้างประสบการณ์ ความรู้ที่ดี เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้วยความมั่นใจ

กลยุทธ์ที่ 4.2 ส่งเสริมให้เกิดความเสมอภาค เท่าเทียมกันของบุคลากร

กลยุทธ์ที่ 4.3 จัดสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีพร้อมจะปฏิบัติงาน

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ 5.1 ให้ความสำคัญของเพื่อนร่วมงานและความสำเร็จร่วมกันของสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5.2 กำหนดหลักเกณฑ์บทลงโทษที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานและเป็นธรรม

4.3 ผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย

1. ผลการประเมินชื่อเรื่อง วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์/กลวิธี ตัวชี้วัด ของรูปแบบในด้าน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง และความเป็นประโยชน์ พบว่า ชื่อ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วน วิสัยทัศน์ และพันธกิจ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการประเมินคุณภาพของกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองคายผลการวิเคราะห์

ผลการประเมินด้านความเหมาะสมมีค่ามากที่สุดทุกองค์ประกอบ มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.71- 4.89 ผลการประเมินความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.72 - 4.83 ผลการประเมินด้านความ

ความสอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.74 - 4.86 ผลการประเมินด้านความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.67 - 4.83

5. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่าสภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน, ด้านธำรงรักษาบุคลากร, ด้านการพัฒนาบุคลากร, ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง, ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ตามลำดับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง, ด้านธำรงรักษาบุคลากร, ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง, ด้านการพัฒนาบุคลากร, ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ การจัดลำดับความต้องการจำเป็นจากสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย เป็นดังนี้ 1. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 2. ด้านการพัฒนาบุคลากร 3. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 4. ด้านธำรงรักษาบุคลากร และ 5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ลิขิต สมักรพันธ์ ที่ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่งในองค์กร เพราะเมื่อคนมีคุณภาพ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้วย่อมส่งผลถึงความสำเร็จในการบริหารงานด้านอื่น ๆ และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งถือว่าเป็นงานสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารงานบุคคลจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ส่วน คือ งาน และคน งานเป็นภารกิจที่จะต้องดำเนินการให้สำเร็จแต่การที่ดำเนินการให้ภารกิจสำเร็จนั้นจะต้องมีคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานดังกล่าวด้วยจึงจะทำให้งานสำเร็จ และจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ รวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจมีสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อให้คุณภาพชีวิตที่ดีในสังคม และ Beach กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลการดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานบุคคลการคัดเลือกการให้การศึกษาอบรม การจ่ายค่าตอบแทน การควบคุมอัตรากำลัง การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีส่งผลสำเร็จต่อองค์กร พร้อมทั้งจะทำงาน

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

6.1.1 ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองคายซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่จะนำ กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามหลักไตรสิกขา ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และทิศทางการดำเนินงานของโรงเรียนขนาดเล็ก ให้มีการพัฒนาการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และมีประสิทธิภาพได้

6.1.2 สถานศึกษาสามารถนำกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย ไปใช้บริหารงานบุคคล ในโรงเรียนซึ่งจะเป็นการพัฒนาดีในการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพได้

6.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำข้อเสนอเชิงทฤษฎีจากกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย ไปปรับเปลี่ยนซึ่งทำให้เกิดการพัฒนาที่เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม สอดคล้องกับตัวตนของแต่ละพื้นที่ที่แตกต่างกัน จะนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ได้อย่างยั่งยืน

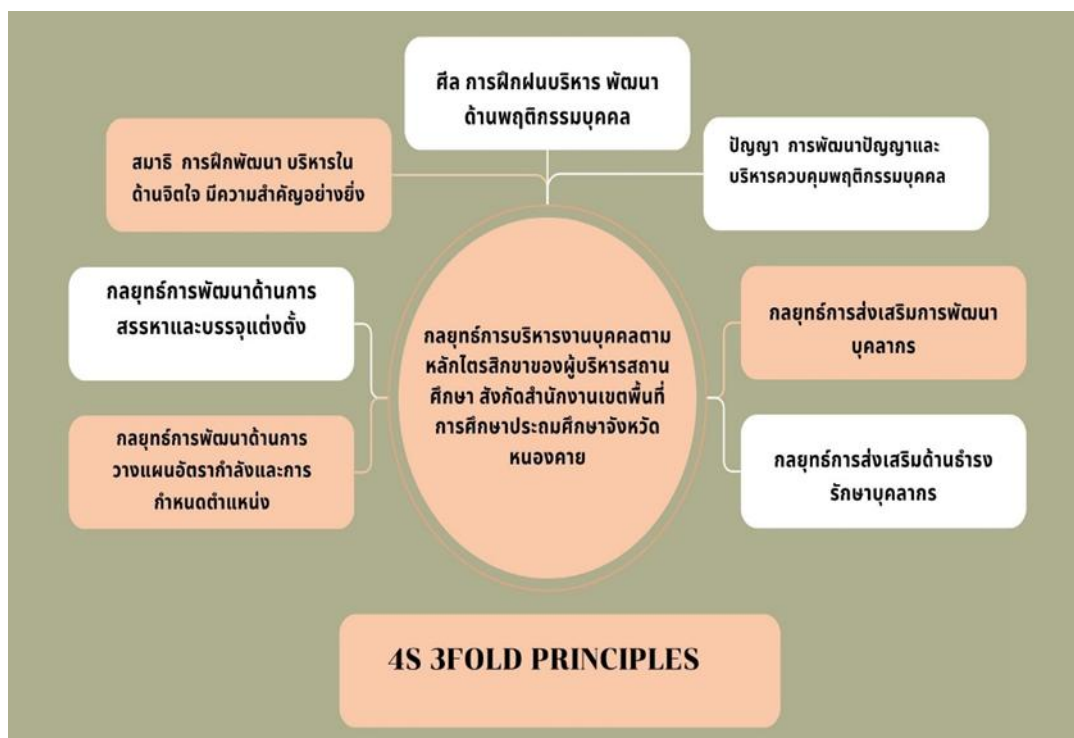
6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาในบริบทของโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อเป็นการทดสอบความไม่เปลี่ยนแปลงของกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ควรมีการศึกษาในบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษาอื่น ๆ และในภูมิภาคอื่น ๆ ด้วย

6.2.2 ควรมีการศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างลุ่มลึก ซึ่งเป็นการต่อยอดและพัฒนาผลการวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

7. องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้ คือ กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถนำไปปรับใช้กับการบริหารสถานศึกษาได้ ประกอบด้วย 1 วิสัยทัศน์ 5 พันธกิจ 5 เป้าประสงค์ 5 ประเด็นกลยุทธ์ แบ่งออกเป็น 15 กลยุทธ์ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กิตติศักดิ์ เฟื่องสกุล. (2556). การพัฒนากลยุทธ์การจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ประชาคมอาเซียน [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์].
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2547). ยุทธศาสตร์การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตไทย. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- จรุณี แก้วเอียน. (2557). คุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทของสังคมพหุวัฒนธรรม [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา].
- จารุวรรณ เป็งมล. (2558). กลยุทธ์การบริหารจัดการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของกองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาในอนาคต. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคม, 23(41), 1-15.
- จุฑารัตน์ แสงสุข. (2557). การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา].
- ณาน คณาสารสมบัติ. (2556). ยุทธศาสตร์การบริหารโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนตามแนวคิดชีอาร์พี [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- ฐานา ชื่นไพศาล. (2559). องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 1). ธนชัยการพิมพ์.



- ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี].
- เตือนใจ คล้ายแก้ว. (2560). แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์].
- เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา].
- ธงชัย สันติวงษ์. (n.d.). องค์การและการบริหารทรัพยากรมนุษย์. โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- นภัสสรณ์ มูลสิน. (2561). การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- โนริย์ ทรัพย์โสภณ. (2559). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา [งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].