

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหารงานบุคคล กลุ่ม
โรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาศรีสังวาลย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

THE ROLE OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE 21ST CENTURY IN
PERSONNEL MANAGEMENT IN THE SRI SANGWAN EDUCATIONAL
QUALITY DEVELOPMENT CENTER SCHOOL GROUP, UNDER THE
CHIANGMAI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 3



¹เมลี แซ่โก, ²ประกอบ สาระวรรณ, ³ลิตธิชัย มุลเขียน และ ⁴สุรัตน์ ศรีตาเดช

¹Mary Sae-koh, ²Prakob Sarawan, ³Sittichai Moonkein
and ⁴Surat Sridadet

¹มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่, ประเทศไทย

¹North-Chiang Mai University, Thailand

¹koh_mary@outlook.com, ²prakob@northcm.ac.th, ³sittichai@northcm.ac.th,
⁴surat@northcm.ac.th

Received : February 22, 2024; **Revised** : March 28, 2024; **Accepted** : April 30, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทและแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาบทบาท
ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหารงานบุคคล กลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพ
การศึกษาศรีสังวาลย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 กลุ่ม
ตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครู จำนวน 113 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์
วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์
เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหารงานบุคคล
โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้
ด้านการประเมินให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง การสรรหา

¹ นักศึกษา, หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

² อาจารย์ ดร., หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

³ อาจารย์ ดร., หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

⁴ อาจารย์ ดร., หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

และการบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการออกจากราชการ และด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหารงานบุคคล มีดังนี้ ผู้บริหารควรมีการวางแผนอัตรากำลังกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้งตามเกณฑ์ของโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน สนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าอบรม สัมมนา เพื่อให้ครูและบุคลากรมีศักยภาพในการพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษา มีการส่งเสริมการเลื่อนวิทยฐานะ และประเมินตามความเป็นจริงอย่างเป็นระบบและโปร่งใส เกณฑ์ประเมินผลที่ชัดเจน แล้วนำผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงแก้ไข และสนับสนุน ส่งเสริม สำหรับครูที่เกษียณอายุราชการที่ ให้เข้าร่วมโครงการครูผู้ทรงคุณค่าของแผ่นดิน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนกับครูที่มีความพร้อมในองค์ความรู้ ทักษะ และจิตวิญญาณของความเป็นครู

คำสำคัญ : บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา, ศตวรรษที่ 21, การบริหารงานบุคคล

Abstract

The purpose of this research was to study the role and guidelines for promoting and developing the role of school administrators in the 21st century in the personnel management, of the Srisangwan Educational Quality Development Center under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3. The sample groups were 113 administrators and teachers, tools used were questionnaires, and interviews. The data analysis using statistic of frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis .The results showed that the role of school administrators in the 21st century in the personnel management in overall, was at a high level. When considered on a case-by-case basis, sorting the averages in descending order were as follows: assessing for the educational profession promotion; personnel planning; positioning, personnel recruitment, and appointment; discipline; and resignation; and personnel development, at the highest level, respectively.Guidelines for promoting and developing the role of school administrators in the 21st century in the personnel management were as follows: A d m in i s t r a t o r s should plan the recruitment and appointment rate according to the criteria of schools and district offices in accordance with the school context, encourage teachers and personnel to attend training seminars so that teachers and personnel have the potential to develop learners and educational institutions, promote promotion and evaluation according to reality in a systematic and transparent manner. The evaluation criteria should be clear and

the evaluation results should be used to develop, improve, correct and support. They should encourage retired teachers to participate in the Land's Valuable Teachers Program so that learners can study with teachers who are equipped with the knowledge, skills, and spirit of teachers.

Keywords : school administrator role, 21st century, personnel management

บทนำ

สังคมโลกในยุคปัจจุบันก้าวเข้าสู่สังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านอย่างรวดเร็วส่งผลให้วิถีการดำเนินชีวิตเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ประชากรมีการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานเพื่อทำงาน การสื่อสารด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ มีการเชื่อมโยงจากทั่วทุกมุมโลก ข้อมูลและข่าวสารต่างๆ มีความสลับซับซ้อนจึงทำให้วิถีชีวิตและการทำงานในศตวรรษที่ 21 มีความแตกต่างจากศตวรรษที่ผ่านมา (สมหญิง สายธนู, 2560) ผู้เรียนจึงต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายในอนาคต การศึกษาจึงเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคนให้ทันต่อสถานการณ์และมีคุณภาพเพื่อพัฒนาการศึกษาไทยไปสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตามหลักสูตรกำหนดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนเพราะเป็นตัวกลางสำคัญในการรับนโยบายต่าง ๆ มาบริหาร วางกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ครูและผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ดังนั้น การบริหารงานบุคคลจึงเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงานต่าง ๆ ขององค์กร รวมทั้งการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา บุคคลจะเป็นเครื่องชี้วัดว่าจุดมุ่งหมายของระบบการศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลหรือไม่ จะต้องอาศัยกำลัง สติปัญญา ความคิด ความสามารถของบุคคลในการดำเนินการต่างๆ ผู้บริหารไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้โดยลำพัง จะต้องอาศัยผู้ร่วมงานในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อให้งานต่างๆ นั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย คนเป็นรากฐานอันสำคัญยิ่งของการพัฒนาประเทศ และระบบการศึกษาไทย (สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ, 2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศียงใหม่ เขต 3 ได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยมีกลยุทธ์ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เช่น ส่งเสริมให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม (Co-creation) ให้กับผู้เรียนในทุกระดับชั้น ส่งเสริม สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีจรรยาบรรณ และจิตวิญญาณความเป็นครู พัฒนาศักยภาพครูในด้านารวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment For Learning) ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Personalized Learning) เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการแบบ Intensive Training การอบรมแบบ ออนไลน์ (Online Training) การอบรมแบบ

เรียนรู้ด้วยตนเอง (e-learning) เป็นต้น (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พุทธศักราช 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3) แต่จากการวิเคราะห์สถานภาพของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (SWOT) ด้านจุดอ่อนของบุคลากรส่วนใหญ่มีปัญหาที่พบ ได้แก่ ขาดครูและบุคลากรที่เป็นคนในพื้นที่ ส่งผลให้เกิดการโยกย้ายของบุคลากรจำนวนมาก อัตราจ้างขาดความมั่นคงในอาชีพ ขาดบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอน เช่น นักการภารโรง เจ้าหน้าที่การเงิน พัสดุ เจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีผู้เรียนที่ไม่มีสถานะทางทะเบียนราษฎร (นักเรียนติด G) เป็นจำนวนมาก (แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีพุทธศักราช 2566-2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3)

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว จึงเป็นเหตุผลทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่องบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหารงานบุคคล กลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาศรีสังวาลย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เพื่อจะได้เป็นแนวทางประยุกต์ใช้และเกิดประโยชน์ต่อการนำไปใช้บริหารโรงเรียนโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาศรีสังวาลย์ในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหารงานบุคคล กลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาศรีสังวาลย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหารงานบุคคล กลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาศรีสังวาลย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครู โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาศรีสังวาลย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 152 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารและครู กลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาศรีสังวาลย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ปีการศึกษา 2566 โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน Crejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 113 คน จากนั้นทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 4 คน และครูจำนวน 109 คน

กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 1 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ใช้กรอบแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์ขอบข่ายงานบริหารบุคคล ตามแนวคิดของ คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (2559) วิภาดา สารมัย (2562) สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561) รุ่งกานต์ กองปาน (2557) อุทุมพร จันทร์ประวัติ (2557) ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559) และ สุเทพ เท่งประกิจ (2557) มาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมีขอบข่ายงานบริหารบุคคลได้ 4 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร 3) ด้านการประเมินให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ และ 4) ด้านวินัยและการออกจากราชการ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหารงานบุคคล กลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาศรีสังวาลย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มี 4 ด้าน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคอร์ท Likert Crejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อการพัฒนาและปรับปรุง มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open ended)

3.2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ นำมาจากข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายของแต่ละด้านจากแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ สถิติที่ผู้วิจัยใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิจัยเชิงคุณภาพ คือ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหารงานบุคคล กลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาศรีสังวาลย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหารงานบุคคล กลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาศรีสังวาลย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.73	0.45	มากที่สุด
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.59	0.62	มากที่สุด
3. ด้านการประเมินให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ	4.79	0.63	มากที่สุด
4. ด้านวินัยและการออกจากราชการ	4.65	0.63	มากที่สุด
รวม	4.69	0.58	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหารงานบุคคล กลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาศรีสังวาลย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการประเมินให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการออกจากราชการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารได้วิเคราะห์ปริมาณงานของบุคลากร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารได้จัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในปัจจุบันและอนาคต

ด้านการพัฒนาบุคลากร มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาและค้นคว้าหาความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารได้กระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญและใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ

ด้านการประเมินให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารได้ให้บำเหน็จความชอบ ค่าชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารได้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุงเพื่อให้การปฏิบัติบรรลุวัตถุประสงค์

ด้านวินัยและการออกจากราชการ มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารได้ดำเนินการอย่างรอบคอบและมีความยุติธรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารได้สนับสนุนครูที่เกษียณอายุราชการ เข้าร่วมโครงการครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดิน

2. ผลการวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหารงานบุคคล กลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาศรีสังวาลย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ได้ผลดังนี้

ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ในประเด็นผู้บริหารได้จัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในปัจจุบันและอนาคต มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนอัตรากำลังกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งตามเกณฑ์ของโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่ และให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน เพื่อให้เกิดความพอเพียงแก่นักเรียน

ด้านการพัฒนาบุคลากร ในประเด็นผู้บริหารได้กระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญและใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าอบรม สัมมนา และทางโรงเรียนจัดการอบรมให้ทางโรงเรียนจะเน้นโครงการ PBL และการอบรมทางออนไลน์ เพื่อให้ครูและบุคลากรมีศักยภาพในการพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีศักยภาพ

ด้านการประเมินให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ ในประเด็นผู้บริหารได้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุงเพื่อให้การปฏิบัติบรรลุวัตถุประสงค์ มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการเลื่อนวิทยฐานะ ในทุกๆ ด้าน ให้มีการเตรียมความพร้อมตลอดจนการส่งเสริมให้เขียน PA ของตนเองเพื่อการประเมินให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ และประเมินผล การติดตาม ตรวจสอบ ระยะเวลาในการส่งเลื่อนวิทยฐานะ และมีการกระตุ้นครูและส่งเสริมให้มีการเลื่อนวิทยฐานะ และมีการประเมินตามความเป็นจริง ประเมินผลแบบประเมินอย่างเป็นระบบและโปร่งใส เกณฑ์ประเมินผลที่ชัดเจน แล้วนำผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อสถานศึกษาและบรรลุวัตถุประสงค์

ด้านวินัยและการออกจากราชการ ในประเด็นผู้บริหารได้สนับสนุนครูที่เกษียณอายุราชการ เข้าร่วมโครงการครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดิน มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุน ส่งเสริม ตลอดจนให้คำแนะนำและแนวทาง สำหรับครูที่เกษียณอายุราชการที่สนใจและมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ที่มีจิตอาสาเข้ามาทำการสอนในโรงเรียน ให้เข้าร่วมโครงการครูผู้ทรงคุณค่าของแผ่นดิน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนกับครูที่มีความพร้อมในองค์ความรู้ทักษะและจิตวิญญาณของความเป็นครู

อภิปรายผล

1. การศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหารงานบุคคล กลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาศรีสังวาลย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการประเมินให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนด

ตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการออกจากราชการ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร

2. การศึกษาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหารงานบุคคล กลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาศรีสังวาลย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ได้ดังนี้

ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ในประเด็น ผู้บริหารได้จัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในปัจจุบันและอนาคต มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนอัตรากำลังกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งตามเกณฑ์ของโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่ และให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน เพื่อให้เกิดความพอเพียงแก่นักเรียน สอดคล้องกับผลวิจัยของเทพรัตน์ ดาวเรือง (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า ผลการประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การจัดสรรอัตรากำลังครูส่วนใหญ่ไม่ตรงกับวิชาเอกที่ต้องการย้ายหรือสับเปลี่ยนตำแหน่ง ควรศึกษาข้อมูลของแต่ละโรงเรียนให้ตรงกับวิชาเอกที่ต้องการ ควรให้โรงเรียนมีอำนาจในการพิจารณาบรรจุใหม่ให้ตรงกับสาขาที่โรงเรียนต้องการ ควรมีการย้ายสับเปลี่ยนครูให้ตรงกับวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการ ควรพิจารณาให้ตรงสาขาเดียวกัน

ด้านการพัฒนาบุคลากร ในประเด็นผู้บริหารได้กระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญและใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าอบรม สัมมนา และทางโรงเรียนจัดการอบรมให้ทางโรงเรียนจะเน้นโครงการ PBL และการอบรมทางออนไลน์ เพื่อให้ครูและบุคลากรมีศักยภาพในการพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีศักยภาพ สอดคล้องกับผลวิจัยของมุนาดิยา วาบา (2560 อ้างถึงใน วิชาดา สารัมย์, 2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร พบว่า ควรให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานทุกคนเท่าเทียมกันอย่างยุติธรรม ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ สนับสนุนให้ครูมีการระดมสมองคิดหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน มีการกระจายอำนาจและมอบหมายงานที่เหมาะสม ผู้บริหารควรประชุมครูเพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาอุปสรรค และโอกาสในการพัฒนาหน่วยงาน โดยให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการคิด/วางแผน/ปฏิบัติงาน/ประเมินการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง

ด้านการประเมินให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ ในประเด็นผู้บริหารได้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุงเพื่อให้การปฏิบัติบรรลุวัตถุประสงค์ มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการเลื่อนวิทยฐานะ ในทุกๆ ด้าน ให้มีการเตรียมความพร้อมตลอดจนการส่งเสริมให้เขียน PA ของตนเองเพื่อการประเมินให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ และประเมินผล การติดตาม ตรวจสอบ ระยะเวลาในการส่งเลื่อนวิทยฐานะ และมีการกระตุ้นครูและส่งเสริมให้มีการเลื่อนวิทยฐานะ และมีการประเมินตามความเป็นจริง ประเมินผลแบบประเมินอย่างเป็นระบบและ

โปร่งใส เกณฑ์ประเมินผลที่ชัดเจน แล้วนำผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อสถานศึกษาและบรรลุมิติวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับผลวิจัยของวิภาดา สารมัย (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ คือ การขอเลื่อนวิทยฐานะ ให้ค้ำยกย่องชมเชยเพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจ ด้านการดำรงรักษาบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการฝ่ายอาคารสถานที่ให้มีความพร้อมและความปลอดภัย รวมถึงการให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเป็นประชาธิปไตย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับติดตาม บันทึกข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากร เพื่อหาแนว ทางแก้ไขหรือพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่อง

ด้านวินัยและการออกจากราชการ ในประเด็นผู้บริหารได้สนับสนุนครูที่เกษียณอายุ ราชการ เข้าร่วมโครงการครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดิน มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ให้การสนับสนุน ส่งเสริม ตลอดจนให้คำแนะนำและแนวทาง สำหรับครูที่เกษียณอายุราชการที่ สนใจและมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ที่มีจิตอาสาเข้ามาทำการสอนในโรงเรียน ให้เข้า ร่วมโครงการครูผู้ทรงคุณค่าของแผ่นดิน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนกับครูที่มีความพร้อมในองค์ความรู้ ทักษะ และจิตวิญญาณของความเป็นครู สอดคล้องกับผลวิจัยของเทพรัตน์ ดาวเรือง (2560) ได้ทำ การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ควรชี้แจงวันลาและสร้างความเข้าใจในเรื่องการลาให้ครูมีความเข้าใจมาก ขึ้น ควรให้ผู้บริหารมีการชี้แจงให้ความรู้แก่ครูทางด้านวินัยอย่างชัดเจน ควรจัดส่งข้อมูลให้ครบ ตามที่เจ้าหน้าที่ขอประวัติของครูเพื่อความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูล ควรส่งเสริมผู้บริหารให้เชิดชู เกียรติประวัติแก่ครูที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานบ้าง ควรมีการสนับสนุนและคอย ให้ความช่วยเหลือเพื่อถ่ายทอดความรู้ให้กับครู ควรให้ผู้บริหารถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับ จรรยาบรรณของครูอย่างเคร่งครัด

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

จากการวิจัยบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหารงานบุคคล กลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาศรีสังวาลย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนด ตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินให้มีและเลื่อน วิทยฐานะ และด้านวินัยและการออกจากราชการ ด้านที่ควรได้รับการพัฒนาที่สุด คือ ด้านการ พัฒนาบุคลากร ซึ่งบุคคลเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงาน บุคคลเป็นเครื่องชี้วัดจุดมุ่งหมายของ ระบบการศึกษาให้สัมฤทธิ์ผล ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนว ทางการพัฒนาสถานศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพของผู้เรียนให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด. (2559). *คู่มือการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของ กศจ. (Online)*/ เข้าถึงได้จาก <http://www.moe.go.th/moe/upload/news20/FileUpload/44998-2654.pdf>, [2559, มีนาคม 5].
- เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10).* กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- รุ่งกานต์ ทองปาน. (2557). *สภาพบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของอำเภอเกาะสมุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.*
- วิภาดา สารมัย (2562) . *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.*
- สมหญิง สายธนู. (2560).*คู่มือครูอาชีพ (ฉบับย่อ) ในศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรีสยงทิวงศ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พุทธศักราช 2566. [ม.ป.ท. : ม.ป.พ.].*
- _____. (2566). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีพุทธศักราช 2566. [ม.ป.ท. : ม.ป.พ.].*
- สุเทพ เห่งประกิจ. (2557). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัย ราชภัฏยะลา.*
- สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ. (2561). *การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.*
- อุทุมพร จันทร์ประวัติ. (2557). *การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลเมืองนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.*