

รูปแบบการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียน  
อำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2  
PERSONNEL MANAGEMENT MODEL IN THE NEW NORMAL ACCORDING TO THE  
PRINCIPLES OF GOOD GOVERNANCE FOR ADMINISTRATORS OF BANG SAI  
DISTRICT SCHOOL GROUP PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

<sup>[1]</sup>ไชยธร ชาวเหนือ Chaikatorn Chaonuea <sup>[2]</sup>ลำพอง กลมกุล Lampong Klomkul

<sup>[3]</sup>เกษม แสงนนท์ Kasem Saengnont

<sup>[1]</sup> <sup>[2]</sup> <sup>[3]</sup> มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand  
Corresponding Author E-mail: chaonuea\_chi@hotmail.com

Article Received: November 17, 2024. Revised: December 23, 2024. Accepted: December 25, 2024.

## บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร 2) เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล 2 และ 3) เพื่อเสนอรูปแบบการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามประชากรในการวิจัยที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 160 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมมีสภาพการบริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีสภาพการบริหารอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ตามลำดับ 2) รูปแบบการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร เป็นการนำหลักการบริหารบุคคลวิถีชีวิตใหม่บูรณาการกับหลักธรรมาภิบาล (1) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารส่งเสริมให้มีกฎระเบียบที่ต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดเสมอ กำหนดโทษผิดวินัย การต้องอุทิศเวลาให้แก่สถานศึกษา ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน (2) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมเรื่องความสามารถของบุคลากรสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่งเสริมการพัฒนาครูให้พัฒนาทักษะและความรู้การสอน (3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารวางแผนและบริหารเวลาเพื่อให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนด ชี้แจงข้อมูลการประเมินให้บุคลากรทราบอย่างเป็นทางการ ศึกษาลักษณะพิเศษของครูและนักเรียน (4) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา จัดระบบการวิเคราะห์ปริมาณงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม สรรวจสภาพทรัพยากรบุคคล ทำ

การสำรวจความต้องการทรัพยากรบุคคลและการวิเคราะห์ความสามารถของบุคคลในองค์กร และ 3) รูปแบบการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร ประกอบด้วยชื่อรูปแบบ วัตถุประสงค์ หลักการตามหลักในการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นแนวทางที่ทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า เป็นการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยวิธีการตามการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ของการนำรูปแบบไปใช้ วางแผนปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับดูแลเกี่ยวกับฝ่ายบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

**คำสำคัญ:** รูปแบบ, การบริหารบุคคล, ยุควิถีชีวิตใหม่, หลักธรรมาภิบาล, ผู้บริหาร

## ABSTRACT

This research aims to 1) study the personnel management situation in the new way of life for school administrators in Bang Sai District, 2) study the personnel management model in the new way of life according to the principles of good governance and 3) propose the personnel management model in the new way of life according to the principles of good governance for school administrators in Bang Sai District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 2. This research is a mixed-method research. The quantitative research used a questionnaire of the research population, which was 160 school administrators and teachers. The data were analyzed using basic statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. The qualitative research was conducted by interviewing 5 qualified people. The data were analyzed using content analysis. The results of the research were as follows: 1) The personnel management situation in the new way of life for school administrators in Bang Sai District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level overall. When considering each aspect, the administrative conditions were at a high level in all 4 aspects: workforce planning and position determination, performance evaluation, enhancing efficiency in civil service, and discipline and discipline maintenance, respectively. 2) The personnel management model in the new way of life according to the principles of good governance for the administrators of Bang Sai District School Group, it was the integration of the new lifestyle personnel management principles with the principle of good governance. (1) Discipline and discipline maintenance: administrators promoted rules and regulations that must always be strictly upheld, set penalties for violating discipline, and required dedicating time to the educational institution, administrators acted as examples in following the school regulations. (2) In terms of enhancing efficiency in public administration: administrators set clear objectives for performance evaluation, provided training to prepare personnel's capabilities for promotion, and promoted teacher development to develop teaching skills and knowledge. (3) In terms of performance evaluation: administrators planned and managed time to complete work on time, formally informed personnel of evaluation data, and studied the special characteristics of teachers and

students. (4) In terms of workforce planning and position determination: administrators defined personnel plans in the strategic plan of the educational institution, organized an appropriate analysis system for personnel workload, survey the status of personnel resources, conduct a surveyed of personnel resource needs, and analyzed the capabilities of individuals in the organization. And 3) The new lifestyle personnel management model based on the principle of good governance for the administrators of Bang Sai District School Group consisted of the model's title, objectives, principles according to the principles of personnel administration which were guidelines that enabled administrators to administer work based on the principles of good governance, including the rule of law, morality, transparency, participation, responsibility, and value. It was the management to create maximum benefit using methods according to personnel administration in 4 areas to produce results from the use of the model, planning work, and controlling and supervising the school's personnel administration effectively.

**Keywords:** Model, Personnel Management, New Normal, Good Governance, Administrators

---

## บทนำ

ปัจจุบันการเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์มีการนำเทคโนโลยีมาใช้้อย่างมากมาย ในวงการศึกษามีการปรับเปลี่ยนครั้งยิ่งใหญ่ คือ มีการปฏิรูปการศึกษาที่ส่งผลให้การจัดการศึกษาต้องปฏิบัติตามกฎหมาย การศึกษาแห่งชาติต้องมีการปฏิรูปการศึกษา ทั้งด้านการปฏิรูประบบบริหาร ปฏิรูปครูและปฏิรูปการเรียนการสอน ประกอบกับปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจของสังคมไทยตั้งแต่ พ.ศ. 2540 ทำให้วิถีชีวิตของประชาชนต้องเปลี่ยนแปลง สังคมเสื่อมศรัทธาทั้งในเรื่องการบริหาร และการทุจริตประพตมิชอบในวงการการศึกษาของไทย ผู้ปกครอง นักเรียนเรียกร้องสิทธิเกิดวิกฤตศรัทธาต่อโรงเรียนมีปัญหาสังคม ปัญหาเสพติด ปัญหาพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนก้าวร้าวมีมากขึ้น นับเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ต้องร่วมกันปรับปรุง พัฒนาการศึกษาให้ได้มาตรฐาน มีคุณภาพที่ดี และเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าว (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) หากมีการจัดการศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพจำเป็นจะต้องได้ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์มีความรู้ความสามารถ เสียสละ อุทิศตนให้กับงาน พัฒนาการบริหารสถานศึกษาด้วยจิตวิญญาณของความเป็นผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างสรรค์ความเป็นมนุษย์รวมทั้งคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรเพื่อให้มีการทำหน้าที่และปฏิบัติงานได้อย่างสงบสุขในสังคมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งถ้าหากผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว การศึกษาก็จะประสบความสำเร็จสอดคล้องกับความหมายของการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (วีระภัทร กรินทร์, 2564)

โรงเรียนนับว่าเป็นสถาบันทางการศึกษาที่สำคัญสถาบันหนึ่งที่นำนโยบายของทางการศึกษาไปสู่ภาคปฏิบัติให้เกิดความสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งการจัดการศึกษาในโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ ความหวังในอนาคตของเยาวชนของชาติจึงต้องฝากไว้กับผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ ความหวังในอนาคตของเยาวชนในชาติจึงต้องฝากไว้กับผู้บริหารโรงเรียนเกือบทั้งสิ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) ดังนั้น เมื่อผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งเช่นนี้

จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องตระหนักในหน้าที่ที่จะต้องบริหารงานในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จให้จงได้ ฉะนั้น การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนต้องถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะโรงเรียนมีองค์ประกอบอยู่ 2 ประการ คือ คน และงาน นั้นหมายความว่า การบริหารคนอย่างไรจะได้อะไร ซึ่งความสำเร็จของงาน อย่างมีประสิทธิภาพ คนถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เพราะคนเป็นผู้กระทำให้เกิดปัจจัยอื่นๆ โดยเฉพาะคนก็คนเป็นผู้ทำให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย จากสภาพสังคมไทยในปัจจุบัน ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างไม่หยุดยั้ง ทำให้เกิดผลกระทบทางเศรษฐกิจ วัฒนธรรม และอื่นๆ อีกนับการ เมื่อวัตถุและวัฒนธรรมทางสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป คนไทยในสังคมจึงต้องมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนา และได้รับการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน เพราะจะทำให้เกิดความสมดุลในสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป ถ้าหากสิ่งหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป แต่อีกสิ่งหนึ่งหยุดอยู่กับที่ย่อมไม่เกิดผลดีแน่นอน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554)

เห็นได้ว่า การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนในระดับรากหญ้า ให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกๆ ด้านการบริหารงานบุคคล ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษามุ่งให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดหลักการกระจาย อำนาจระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีกำลังใจนำไปสู่การบริการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานเพื่อสนองนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยทรัพยากรในการบริหาร โดยการบริหารงานบุคคลเพื่อนำความรู้ความสามารถไปพัฒนาผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของการปฏิรูป การศึกษาคือคุณภาพของการเรียนการสอนเพื่อให้เด็กมีศักยภาพและมาตรฐานสูงขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554)

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลและการบริหารจัดการการทำงานของคนในองค์กรจะเห็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างชัดเจน ทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเหล่านี้มีผลต่อการทำงานและการวางระบบการทำงานในอนาคตขององค์กร เช่น เวลาและสถานที่ในการทำงานเป็นตัวเร่งที่ทำให้ผู้บริหารและบุคลากรต้องเปลี่ยนแปลงเรื่ององวิธีการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะในเรื่องของเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นมากขึ้นมีทักษะใหม่เกิดขึ้นในการทำงานแบบ Virtual ช่วงเวลาโควิดที่ผ่านมาทำให้ผู้บริหารและบุคลากรได้รู้จักการทำงานแบบใหม่ที่ไม่ต้องเจอหน้ากันจริงๆ Work From Home การประชุมผ่าน VDO Call การเรียนแบบ Online การติดตามงานกันแบบ Virtual การใช้ Platform แปลกๆ ใหม่ๆ ในการทำงานร่วมกันเกิดขึ้นในช่วงนี้มากมาย ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนได้เรียนรู้ทักษะในการทำงานเหล่านี้มากขึ้น เป็นบริบทการทำงานที่ยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนได้ เปิดกว้างสู่ระบบปฏิบัติงานแนวใหม่ (ราชบัณฑิตยสภา, 2566)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารหรือการจัดการงานในด้านเกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา โดยมีกิจกรรมต่างๆ ตั้งแต่การสรรหา จนถึงพ้นสภาพจากการทำงาน เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลของสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จสมความมุ่งหมาย การบริหารงานบุคคลจึงเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของการบริหาร เพราะเมื่อได้เลือกสรรคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานแล้ว เมื่อเวลาผ่านไป บรรดาความรู้ต่างๆ ก็ลดน้อยลงไป ประกอบกับวิทยาการต่างๆ เจริญขึ้น รวมทั้งเทคนิคการทำงานได้เปลี่ยนไป เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบัน และจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากร (กิตติมา ปรีดีติลล, 2558)

การสร้างระบบการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลจึงเป็นมิติของกระบวนการที่คนใหม่ของการบริหารงานรวมถึงทัศนคติของผู้บริหาร ซึ่งการมีความรู้ความเข้าใจความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งสามารถนำมาปรับใช้ไม่ให้เกิดการบริหารงานที่ไม่โปร่งใส ไม่มีคุณภาพ ธรรมาภิบาลจึงเป็นหัวใจสำคัญยิ่งของทุกองค์กรไม่ว่าหน่วยงานราชการ หรืองานเอกชน แต่ต้องอาศัยการปรับตัว และเตรียมความพร้อมของทุกคนในการร่วมมือกัน อีกทั้งกระบวนการบริหารกระบวนการเรียนการสอนต้องโปร่งใส คือ การตรวจสอบได้และอธิบายได้ทุกขั้นตอน ต้องมีผู้รับผิดชอบ นอกจากการบริหาร ควรจัดการศึกษาตามอำนาจหน้าที่เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนด้วยการบริหารจัดการของโรงเรียน ซึ่งมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่นักเรียนทุกคน ธรรมาภิบาลจึงสามารถนำมาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคล หลักธรรมาภิบาลประกอบไปด้วย 6 ประการ ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) ความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า ซึ่งหลักธรรมาภิบาลอาจบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานของโรงเรียนในการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา (สุภาพรณ ยวนมาลัย, 2561)

จากความเป็นมาและปัญหาที่กล่าวมา ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางวางแผนพัฒนาการบริหารบุคคลทางการศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้เกิดประสิทธิภาพของการบริหารต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
2. เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
3. เพื่อเสนอรูปแบบการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 จำนวน 160 คน ใช้เป็นประชากรวิจัยทั้งหมด
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 5 คน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จากแนวคิด ทฤษฎี วารสาร ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2)

กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย 3) กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย โดยขอคำปรึกษาจากกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 4) สร้างเครื่องมือ ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัยและนำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความครอบคลุมของเนื้อหา ความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อความของตัวแปร โดยวิธีการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับเนื้อหาที่ต้องการวิจัย (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป 5) นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความเที่ยงตรง (Validity) และปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย จำนวน 30 ชุด เพื่อค่า Cronbach's Alpha ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม และได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.827 6) นำเครื่องมือไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งออกดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปผู้บริหารและครูกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การสอน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร

3.2 แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) เป็นผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 จำนวน 5 คน และใช้คำถามแบบปลายเปิดประเด็นการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยผ่านคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาความถูกต้องของข้อความ ความสอดคล้องของข้อความกับผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การสอน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์การแปลผลของคะแนนค่าเฉลี่ยการวัดระดับคะแนน 2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่สถานศึกษาปฏิบัติในปัจจุบัน นำข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert Five Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนจากการตอบแบบสอบถาม โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ในแบบสอบถามตามเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย นำหนักคำตอบ ที่ได้จากการแจกแบบสอบถามผู้บริหารและครูในโรงเรียน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์โดยใช้แนวความคิดของ Best W. John (1997)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ จากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จากแบบสัมภาษณ์มีผล ดังรายละเอียดดังนี้ 1) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ 2) นำข้อความจากการสัมภาษณ์และจัดบันทึกมาจำแนกประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย 3)

วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา 4) สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอโดยวิธีการพรรณนาและการอ้างอิงคำพูดบุคคล

### สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

ผู้บริหารและครุมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ตามลำดับดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในภาพรวม

	สภาพการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
1	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.06	0.69	มาก	1
2	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.01	0.90	มาก	3
3	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.99	0.85	มาก	4
4	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.02	0.70	มาก	2
	ภาพรวม	4.02	0.79	มาก	

2. รูปแบบการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ดังนี้

2.1 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ได้แก่ 1) ส่งเสริมให้มีกฎระเบียบที่ต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดเสมอ 2) กำหนดโทษผิดวินัย การต้องอุทิศเวลาให้แก่สถานศึกษา 3) ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน 4) ให้คำแนะนำและอธิบายกฎระเบียบในทางที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย 5) เฝ้าระวังการกระทำที่ไม่เหมาะสมและการละเมิดกฎระเบียบของครูและนักเรียน 6) สร้างความร่วมมือกับครู นักเรียนและผู้ปกครองในการรักษากฎระเบียบ 7) ใช้หลักนิติธรรม โดยการใช้กฎระเบียบเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างวินัยในสถานศึกษา 8) กำหนดกฎ ระเบียบของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจนและมีคำอธิบายที่เข้าใจง่าย 9) ให้โอกาสในการพูดคุยกับครูและนักเรียนที่ละเมิดกฎระเบียบ เพื่อทำให้เข้าใจถึงสาเหตุและสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันที 10) ให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการหาทางแก้ไขสถานการณ์

2.2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ 1) กำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) ฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมเรื่องความสามารถของบุคลากรสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น 3) ส่งเสริมการพัฒนาครูให้มีโอกาสพัฒนาทักษะและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการสอน 4) ปรับปรุงบรรยากาศการทำงานในโรงเรียน โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและให้กำลังใจกับครูที่มีการปฏิบัติงานได้ดี 5) สร้างแบบฟอร์มการปฏิบัติงาน ภาระงานเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของครู 6) จัดภาระ หน้าที่ให้ครูเกิดความรับผิดชอบต่อผู้เรียน สถานศึกษา เพื่อนครู ผู้ปกครอง และสังคม อย่างเหมาะสม 7) จัดกิจกรรมหรือโครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้ครูนักเรียนเกิดความซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ 8) พัฒนาทักษะการสื่อสารให้แก่ครูและนักเรียน เพื่อสื่อสารกับนักเรียน, ผู้ปกครองอย่างมีประสิทธิภาพ 9) นำหลักความคุ้มค่า กำหนดเป็นนโยบายบูรณาการกับการเรียนการสอนให้แก่ครูและนักเรียน 10) ประเมินผลการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการจากการสังเกตพฤติกรรม การสอบถาม และการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) วางแผนและบริหารเวลา เพื่อให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนด 2) ชี้แจงข้อมูลการประเมินให้บุคลากรทราบอย่างเป็นทางการ 3) ศึกษาลักษณะพิเศษของครู และนักเรียนรวมถึงความสนใจของครูและนักเรียนในภาพรวม 4) ใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลาย เช่น แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน การสังเกต การสอบถาม สัมภาษณ์ 5) ปรับปรุงตามผลการประเมิน ทำการประเมินและปรับปรุงวิธีการประเมินอย่างต่อเนื่อง 6) เปิดโอกาสให้ครู นักเรียน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 7) ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน กำหนดตัวชี้วัดที่สามารถวัดได้และเชื่อมโยงกับหน้าที่และความรับผิดชอบของครู 8) ใช้หลักความโปร่งใส สร้างโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง 9) รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ครูทราบเป็นรายบุคคลเพื่อให้พัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง 10) เน้นการพัฒนาทักษะสำหรับครู รวมถึงการให้โอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะที่เพิ่มสมรรถนะในการสอน

2.4 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ได้แก่ 1) กำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา 2) จัดระบบการวิเคราะห์ปริมาณงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม 3) สำรวจสภาพทรัพยากรบุคคล ทำการสำรวจความต้องการทรัพยากรบุคคลและการวิเคราะห์ความสามารถของบุคคลในองค์กร 4) กำหนดตำแหน่งงาน ระบุและกำหนดตำแหน่งงานที่จำเป็นในสถานศึกษา 5) กำหนดวิธีการสรรหาทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา 6) สร้างกระบวนการคัดเลือกที่มีความโปร่งใสและยุติธรรมจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย 7) กำหนดแผนการประเมินและการปรับปรุง ระบุวิธีการประเมินผลและประสิทธิภาพทรัพยากรบุคคล 8) ให้โอกาสแก่บุคลากรทั้งหมดในการมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน 9) จัดประชุมที่ให้โอกาสในการพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการวางแผนและติดตามแผนอัตรากำลังบุคลากร

3. การเสนอรูปแบบการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ได้แก่

3.1 ชื่อรูปแบบ คือ รูปแบบการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

3.2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ คือ เพื่อเสริมสร้างการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2



3.3 หลักการของรูปแบบ คือ หลักในการบริหารงานบุคคล เป็นแนวทางที่ทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานโดย ยึดหลักความเสมอภาค ความสามารถ ความมั่นคง ความเป็นธรรมทางการเมือง เสริมสร้างการพัฒนา ความยุติธรรม โดยมีจุดประสงค์แนชัดในการบริหารงานโดยเน้นตัวบุคคลเป็นตัวชี้แนะแนวทางการพัฒนาองค์การเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการและเกิดประสิทธิภาพอันสูงสุดใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 2) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งโดยบูรณาการกับหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเน้นการใช้กระบวนการ การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ซึ่งเน้นหลักการดำเนินการที่มีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้เกิดผลดีในพัฒนาประเทศชาติให้เป็นไปอย่างมั่นคงยั่งยืน และมีเสถียรภาพ ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม หมายถึง ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความเป็นธรรมและความครอบคลุม 2) หลักคุณธรรม หมายถึง ความถูกต้องดีงาม ส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาตนเอง มีความอดทน และมีระเบียบวินัย 3) หลักความโปร่งใส หมายถึง ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 4) หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจในปัญหาสำคัญ 5) หลักความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ความรับผิดชอบต่อตนเอง สำนึกในสิทธิและหน้าที่ และการมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม และ 6) หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

#### 3.4 วิธีการตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน

1) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ได้แก่ (1) ส่งเสริมให้มีกฎระเบียบที่ต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดเสมอ (2) กำหนดโทษผิดวินัย การต้องอุทิศเวลาให้แก่สถานศึกษา (3) ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน (4) ให้คำแนะนำและอธิบายกฎระเบียบในทางที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย (5) เฝ้าระวังการกระทำที่ไม่เหมาะสมและการละเมิดกฎระเบียบของครูและนักเรียน (6) สร้างความร่วมมือกับครู นักเรียนและผู้ปกครองในการรักษากฎระเบียบ (7) ใช้หลักนิติธรรม โดยการใช้กฎระเบียบเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างวินัยในสถานศึกษา (8) กำหนดกฎ ระเบียบของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจนและมีคำอธิบายที่เข้าใจง่าย (9) ให้โอกาสในการพูดคุยกับครูและนักเรียนที่ละเมิดกฎระเบียบ เพื่อให้เข้าใจถึงสาเหตุและสามารถแก้ไขปัญหาค้นที่ (10) ให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการหาทางแก้ไขสถานการณ์

2) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ (1) กำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (2) ฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมเรื่องความสามารถของบุคลากรสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น (3) ส่งเสริมการพัฒนาครูให้มีโอกาสพัฒนาทักษะและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการสอน (4) ปรับปรุงบรรยากาศการทำงานในโรงเรียน โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและให้กำลังใจกับครูที่มีการปฏิบัติงานได้ดี (5) สร้างแบบฟอร์มการปฏิบัติงาน ภาระงานเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของครู (6) จัดภาระ หน้าที่ให้ครูเกิดความรับผิดชอบต่อผู้เรียน สถานศึกษา เพื่อนครู ผู้ปกครอง และสังคม อย่างเหมาะสม (7) จัดกิจกรรมหรือโครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้ครูนักเรียนเกิดความซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ (8) พัฒนาทักษะการสื่อสารให้แก่ครูและนักเรียน เพื่อสื่อสารกับนักเรียน, ผู้ปกครองอย่างมีประสิทธิภาพ (9) นำหลักความคุ้มค่า กำหนดเป็นนโยบายบูรณาการกับการเรียนการสอนให้แก่ครูและนักเรียน (10) ประเมินผลการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการจากการสังเกตพฤติกรรม การสอบถาม และการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ (1) วางแผนและบริหารเวลา เพื่อให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนด (2) ชี้แจงข้อมูลการประเมินให้บุคลากรทราบอย่างเป็นทางการ (3) ศึกษาลักษณะพิเศษของครู และนักเรียนรวมถึงความสนใจของครูและนักเรียนในภาพรวม (4) ใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลาย

เช่น แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน การสังเกต การสอบถาม สัมภาษณ์ (5) ปรับปรุงตามผลการประเมิน ทำการประเมินและปรับปรุงวิธีการประเมินอย่างต่อเนื่อง (6) เปิดโอกาสให้ครู นักเรียน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (7) ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน กำหนดตัวชี้วัดที่สามารถวัดได้และเชื่อมโยงกับหน้าที่และความรับผิดชอบของครู (8) ใช้หลักความโปร่งใส สร้างโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง (9) รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ครูทราบเป็นรายบุคคลเพื่อให้พัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง (10) เน้นการพัฒนาทักษะสำหรับครู รวมถึงการให้โอกาสในการเข้ารับการพัฒนาและการพัฒนาทักษะที่เพิ่มสมรรถนะในการสอน

4) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ได้แก่ (1) กำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา (2) จัดระบบการวิเคราะห์ปริมาณงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม (3) สำรวจสภาพทรัพยากรบุคคล ทำการสำรวจความต้องการทรัพยากรบุคคลและการวิเคราะห์ความสามารถของบุคคลในองค์กร (4) กำหนดตำแหน่งงาน ระบุและกำหนดตำแหน่งงานที่จำเป็นในสถานศึกษา (5) กำหนดวิธีการสรรหาทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา (6) สร้างกระบวนการคัดเลือกที่มีความโปร่งใสและยุติธรรมจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย (7) กำหนดแผนการประเมินและการปรับปรุง ระบุวิธีการประเมินผลและประสิทธิภาพทรัพยากรบุคคล (8) ให้โอกาสแก่บุคลากรทั้งหมดในการมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน (9) จัดประชุมที่ให้โอกาสในการพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการวางแผนและติดตามแผนอัตรากำลังบุคลากร

5) ผลลัพธ์ของการนำรูปแบบไปใช้ ได้แก่ (1) การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล (2) บุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (3) ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพโดยยึดมั่นใน ระเบียบวินัยจรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ (4) ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (5) เป็นการวางแผนปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับดูแลเกี่ยวกับฝ่ายบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

## อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ตามลำดับ จากผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารมีระบบการวางแผน การประสานงาน และการจัดแบ่งหน้าที่ รวมทั้งวิธีทำงานที่ดี บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุดารัตน์ ลาแสง (2557) ที่ผลการศึกษาพบว่า สภาพการการงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาเขต 1 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการ

ปฏิบัติงาน การดำรงรักษาบุคลากร มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน และการวางแผนงานบุคลากร และการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างาน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีข้อเสนอแนะ ได้แก่ ควรให้เสนอข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ต้องการต่อหน่วยงานต้นสังกัด ควรกระจายงานให้ทั่วถึงทุกคนและจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานให้ตรง กับความรู้ ความสามารถและความถนัด ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ ควรจัดสวัสดิการ ให้เอื้อต่อบุคลากร และการประเมินผลควรมีความโปร่งใส ชัดเจนตรวจสอบได้

2. ผลการศึกษารูปแบบการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหาร กลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร เป็นการนำหลักการบริหารบุคคลวิถีชีวิตใหม่บูรณาการกับหลักธรรมาภิบาล (1) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารส่งเสริมให้มีกฎระเบียบที่ต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดเสมอ กำหนดโทษผิด วินัย การต้องอุทิศเวลาให้แก่สถานศึกษา ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตามกฎระเบียบของ โรงเรียน (2) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมเรื่องความสามารถของบุคลากรสำหรับการ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่งเสริมการพัฒนาครูให้พัฒนาทักษะและความรู้การสอน (3) ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ผู้บริหารวางแผนและบริหารเวลาเพื่อให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนด ชี้แจงข้อมูลการประเมินให้ บุคลากรทราบอย่างเป็นทางการ ศึกษาลักษณะพิเศษของครูและนักเรียน (4) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและ กำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา จัดระบบการ วิเคราะห์ปริมาณงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม สำรองสภาพทรัพยากรบุคคล ทำการสำรวจความต้องการ ทรัพยากรบุคคลและการวิเคราะห์ความสามารถของบุคคลในองค์กร สอดคล้องกับสุพิชมา แยมคล้า (2565) ที่ ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ตามหลักสถิติสัมพัทธ์ มีกระบวนการดังนี้ (1) ผู้บริหารควรใช้สถิติอยู่เสมอบนสถานการณ์ ปัจจุบันเป็นเช่นไรบริบทของสถานศึกษาความพร้อมของนักเรียนและผู้ปกครองเป็นอย่างไรวางแผนพัฒนาการ จัดการเรียนการสอนเพื่อรับมือกับสถานการณ์ในอนาคต (2) ครูควรปรับเนื้อหาให้กระชับ เน้นการเรียนที่ นำไปใช้จริง ตัวชี้วัดที่ต้องรู้และควรรู้ เลือกรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมและตอบสนองความ ต้องการของนักเรียนและผู้ปกครองให้ตรงจุด

3. รูปแบบการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียน อำเภอบางไทร ประกอบด้วยชื่อรูปแบบ วัตถุประสงค์ หลักการตามหลักในการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็น แนวทางที่ทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลัก ความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักความคุ้มค่า เป็นการบริหารจัดการเพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดด้วยวิธีการตามการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ของการนำรูปแบบไปใช้ วางแผนปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับดูแลเกี่ยวกับฝ่ายบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ จากผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของเทียน ทองแก้ว(2563) ที่ผลการศึกษาพบว่า การจัดการเรียน การสอนและเทคโนโลยี สารสนเทศ การออกแบบหลักสูตรเป็นเรื่องสำคัญควรเป็นหลักสูตรที่สนองตอบต่อสังคม ในอนาคต และความต้องการของผู้เรียน การศึกษาที่รับปริญญามีความสำคัญน้อยลง คนรุ่นใหม่มีความคิดและ ความเชื่อที่ได้รับอิทธิพลจากโซเชียลมีเดีย จะจัดห้องเรียนอย่างไรที่สอดคล้องกัน ห้องเรียนห้องเล่น เป็นห้อง เดียว หรือห้องเรียน ห้องสมุด ห้องทำงานเป็นห้องเดียวกันที่ไม่มีหนังสือ (e-Library) ห้องทำงานอยู่ใน Café (Co-working space) รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ เช่น ลาน กิจกรรม และลานสุขภาพอนามัย

เป็นต้น ครู และผู้ปกครองก็ต้องปรับบทบาทมาเป็นผู้สนับสนุนการ เรียนรู้ มากกว่าเป็นผู้สอน การเรียนการสอนจะมีลักษณะการผสมผสานหลากหลายวิธี (Blended Learning) ตามความต้องการของผู้เรียนและสังคมที่เคลื่อนไหวตลอดเวลา ความสามารถในการ ยืดหยุ่นและเปลี่ยนแปลง (Resilience and Flexibility) ของครู จึงมีความท้าทาย นโยบายของ สถานศึกษาจึงเป็นกรอบสนับสนุนการจัดการศึกษาที่ให้แนวปฏิบัติที่ชัดเจน รวมทั้งการวัดผลเพื่อเน้นพัฒนาการ (Formative Evaluation) ที่นำระบบเทคโนโลยีมาใช้ เมื่อประเมินออกมาแล้ว วิเคราะห์ ได้ว่า บทพร่องเรื่องใดจะศึกษาเพิ่มได้จากเอกสารอะไร หรือสื่ออะไร ในประเด็นอะไร เป็นต้น เทคโนโลยีสารสนเทศ มีแนวโน้มจะเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาในอนาคตเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว แต่ก็จะมีงบประมาณ ค่าใช้จ่าย และต้องมีผู้เชี่ยวชาญ แม้ว่าจะทราบว่า การจัดการเรียนสอนออนไลน์จะเพิ่มมากขึ้น ในอนาคต แต่การขาดแคลนอุปกรณ์การเรียน ความมีวินัยของผู้เรียน ความ เชื่อวชาญของครู ผลจากการทดลองใช้ ในช่วงลือคคาวนที่ผ่านมา การสอนออนไลน์ยังมีปัญหาที่ต้อง ปรับปรุงหลายประการ เช่น รูปแบบการสอน เครื่องมือของครู เครื่องมือของนักเรียน การกำกับ ติดตามและการประเมินผล อาจทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษามากขึ้น ครูหรือผู้บริหาร รวมทั้งสถาบันผลิตครู อาจต้องพิจารณา ใช้การเรียนการสอนทางไกลจากมูลนิธิ การศึกษาทางไกล ผ่านดาวเทียม ในพระบรมราชูปถัมภ์-DLTV เสริมจุดอ่อน หรือวิธีการอย่างอื่นเพิ่มเติม

### องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย คือ รูปแบบการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 สรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพองค์ความรู้จากการวิจัย อธิบายได้ดังนี้

P หมายถึง Personnel Management หมายถึง วิธีการตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน คือ 1) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 2) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

G หมายถึง Good Governance หมายถึง วิธีการตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน คือ การบูรณาการกับหลักธรรมาภิบาลในการการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเน้นการใช้กระบวนการ การมีส่วนร่วมร่วมจากทุกภาคส่วนมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ซึ่งเน้นหลักการดำเนินการที่มีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้เกิดผลดีในพัฒนาประเทศชาติให้เป็นไปอย่างมั่นคงยั่งยืน และมีเสถียรภาพ ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม หมายถึง ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความเป็นธรรมและความครอบคลุม 2) หลักคุณธรรม หมายถึง ความถูกต้องดีงาม ส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาตนเอง มีความอดทน และมีระเบียบวินัย 3) หลักความโปร่งใส หมายถึง ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 4) หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจในปัญหาสำคัญ 5) หลักความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบในตนเอง สำนึกในสิทธิและหน้าที่ และการมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม และ 6) หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารควรมีระบบการวางแผน การประสานงาน และการจัดแบ่งหน้าที่ รวมทั้งวิธีทำงานที่ดี จัดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน

1.2 สถานศึกษาควรมีการประเมินผลโดยการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานกับเป้าหมายหรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ผู้บริหารมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับงานที่ท่านรับผิดชอบ และสอดคล้องกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

#### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาการถูกระเบียบที่ต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดและการกำหนดโทษผิดวินัย

2.2 ควรศึกษาการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมเรื่องความสามารถของบุคลากรสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. (2555). **แนวทางปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2555**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ.(2554). **พระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **ความจำเป็นในการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- กิติมา ปรีดีดิลก. (2558). **การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: อักษรพัฒนา.
- เทียน ทองแก้ว. (2563). การออกแบบการศึกษาในชีวิตวิถีใหม่: ผลกระทบจากการแพร่ระบาด COVID-1. **คุรุสภาวิทยากร**. 1(2). 1-10.
- ราชบัณฑิตยสภา. (2566). **ราชบัณฑิตยบัญญัติศัพท์คำว่า “New normal”**. แหล่งที่มา <https://royalsociety.go.th> สืบค้นเมื่อ 4 มิ.ย. 2566.
- วีระภัทร กรินทร์. (2564). ระบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี. **วารสารมหาสารคาม**. 19(1). 16.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). **แนวทางการดำเนินการของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สุดารัตน์ ลาแสง. (2557). **การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุพิชมา แยมคล้าย. (2565). **การจัดการเรียนการสอนของครูในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ตามหลักสติสัมปชัญญะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุภาพรรณ ยวนมาลัย. (2561). **การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอแม่สายจังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- Best W. John. (1997). **Research in Education**. Boston MA: Allyn and Bacon.