

แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพื้นที่สูงในศูนย์
เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวีตำบลวาวี อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

Guidelines for enhancing the efficiency of personnel management of
highland schools in Wawee Educational Quality Development Network
Center, Wawee Sub-district, Mae Suai District, Chiang Rai Province

กรวิชัย ผัดแก้ว¹

Korawit Phatkaeo¹

สมเกียรติ ตุ่นแก้ว²

Somkiet Tunkaew²

ประเวศ เวชชะ³

Prawet Wetcha³

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพื้นที่สูงในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี ตำบลวาวี อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 82 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ นำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการจัดสนทนากลุ่มเพื่อหาแนวทางการบริหารจัดการแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอในรูปแบบของความเรียง ผลการศึกษาพบว่า 1. สภาพของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพื้นที่สูงในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี ตำบลวาวี อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการดำรงรักษามีสภาพการดำเนินการมากที่สุด รองลงมา คือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ส่วนด้านที่มีสภาพการดำเนินการน้อยที่สุด คือ การวางแผนอัตรากำลัง 2. เหตุปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพื้นที่สูงในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ

¹ นักศึกษาลัทธิศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (2563)

¹ Master of Education (Educational Administration) Faculty of Education. Chiang Rai Rajabhat University. (2022).

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก)

² Assistan Professor in Master of Education (Educational Administration) Faculty of Education. Chiang Rai Rajabhat University. (Advisor)

³ อาจารย์ประจำหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (อาจารย์ที่ปรึกษา
ร่วม)

³ Lecturer of the Master of Education (Educational Administration) Faculty of Education. Chiang Rai Rajabhat University. (Co Advisor)

การศึกษาชาววี ตำบลลาววี อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยที่ปัจจัยเชิงปัจจัยส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลมากกว่าปัจจัยค่าจูน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลมากที่สุด คือ ความก้าวหน้า รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร และปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลน้อยที่สุด คือ ลักษณะงาน 3. ภาพอนาคตที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพื้นที่สูงในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาชาววี 5 ขอบข่าย ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5)การดำรงรักษา และมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ของ HR Scorecard ของโรงเรียนพื้นที่สูงในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาชาววี ใน 5 มิติได้แก่ มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 4. แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพื้นที่สูงในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาชาววี ตำบลลาววี อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย ที่มีประสิทธิภาพที่จะช่วยพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับภาพอนาคตที่พึงประสงค์ ครอบคลุมมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ของ HR Scorecard จำนวน 5 ขอบข่ายได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5)การดำรงรักษา

คำสำคัญ: แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพ, การบริหารงานบุคคล, โรงเรียนพื้นที่สูง

Abstract

This independent study was to study the approach to enhancing the efficiency of personnel management of highland schools in Wawee Educational Quality Development Network Center, Wawee Sub-district, Mae Suai District, Chiang Rai Province. The population used in this study consisted of 82 people. used to collect data as a questionnaire and interview form The information obtained will be used to organize group discussions to find management guidelines for enhancing the efficiency of school personnel management in the Wawee Educational Quality Development Network Center. Conduct content analysis presented in the form of an essay. The results of the study found that 1. The condition of personnel management of highland schools in Wawee Educational Quality Development Network Center, Wawee Sub-district, Mae Suai District, Chiang Rai Province Overall, it was at a high level. When considering each aspect, it was found that In terms of maintenance, it was the most operating condition, followed by recruitment and appointment. The aspect with the least operating conditions was the manpower planning. 2. Important factors affecting personnel management of highland schools in Wawee Educational Quality Development Network Center, Wawee Sub-district, Mae Suai District, Chiang Rai Province The overall picture was at a high level, with the motivating factor affecting the personnel management more than the supporting factor. when considering each aspect It was found that the most important factor affecting personnel management was progress, followed by relationships with people in the organization. And the most important factor affecting personnel management the least is the nature of work. 3. Desirable future prospects of personnel management of highland schools in the Wawee Educational Quality Development Network Center in 5

scopes, namely 1) manpower planning 2) recruiting and appointing 3) government teacher and personnel development Educational 4) Performance Assessment 5) maintenance and the human resource management system success standards of the HR Scorecard of the high school in the Wawee Educational Quality Development Network Center in 5 dimensions: Dimension 1, Strategic Consistency, Dimension 2, Efficiency of Human Resource Management, Dimension 3 Efficiency of human resource management, the 4th dimension, the readiness for human resource management, the 5th dimension, quality of life and work-life balance. 4. Guidelines for enhancing the efficiency of personnel management of highland schools in Wawee Educational Quality Development Network Center, Wawee Sub-district, Mae Suai District, Chiang Rai Province effective that will help improve even further and in accordance with the desired future image It covers the standards of success of the human resource management system of the HR Scorecard in 5 areas: 1) manpower planning 2) recruitment and appointment 3) development of government teachers and educational personnel 4) performance appraisal 5) maintenance

Keyword: Approaches to enhancing efficiency, personnel management, highland schools

บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารกระทรวงศึกษาธิการพุทธศักราช 2546 มาตรา 35 ที่กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเฉพาะที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็น นิติบุคคล และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพุทธศักราช 2547 ที่เป็นระบบการกระจายอำนาจบริหารงานบุคคลให้แก่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ส่งผลต่อ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลมากขึ้นเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการดำเนินงานจัดการศึกษาให้มากที่สุดองค์ประกอบสำคัญของ การบริหารงานคือ คนและงาน งานเป็นภารกิจที่จะต้องดำเนินการให้สำเร็จแต่ในการที่จะดำเนินการให้ภารกิจสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเพียงพอในการปฏิบัติงาน หน้าที่ต่างๆ งานที่ดำเนินการจำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและจัดระบบงาน การวางแผน การควบคุมกำกับติดตามและประเมินผล ซึ่งรวมเรียกว่า การบริหาร สำหรับคนจำเป็นต้องดำเนินการสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมมาทำงาน เพื่อให้ภารกิจของหน่วยงานหรือองค์การประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ส่วนประกอบนี้เรียกว่า “ การบริหารงานบุคคล ” (สุภชัย สุนามเจริญกุล,2558)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสรระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ แต่งานบริหารบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากและซับซ้อน เพราะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับคน ซึ่งมีความรู้ความสามารถ ตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกัน และที่สำคัญคนเป็นสิ่งมีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องมีทักษะในการบริหารงานบุคคลในระดับสูง เพื่อให้องค์กรพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีศาสตร์และศิลป์ รวมถึงจิตวิทยาในการบริหารงานบุคคลโดยการพัฒนากุศลการทางการศึกษาที่มีคุณภาพย่อมจะส่งผลถึงผู้เรียนที่มีคุณภาพตามไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัด

การศึกษาในระดับประถมศึกษาซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการกล่อมเกลายาวชนให้ทราบถึงบรรทัดฐานทางสังคม รวมถึงแบบแผนต่างๆ ในสังคมอันเป็นทักษะพื้นฐานในการดำรงอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข (วารุณี เขียวศิลา,2555)

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จึงต้องมีมาตรฐานที่เป็นตัวกำหนดความสำเร็จในการบริหาร ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดมาตรฐานความสำเร็จที่เป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบริหารทรัพยากรให้บรรลุมีดังนี้ มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2549)

จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาหาแนวทางเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาาวี โดยใช้มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ HR Scorecard เพื่อนำแนวทางจากการวิจัยมาปรับใช้ ปฏิบัติ และพัฒนาให้การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาาวีมีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพื้นที่สูงในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาาวี ตำบลลาวี อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย ที่ประสบความสำเร็จตามภาพอนาคตที่พึงประสงค์

ประโยชน์ของการศึกษา

1. ด้านความรู้

ได้ทราบทราบสภาพ เหตุปัจจัย ภาพอนาคตที่พึงประสงค์และแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาาวี ตำบลลาวี อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

2. ด้านการนำไปใช้

ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนพื้นที่สูงในศูนย์เครือข่ายพัฒนา สามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปปรับปรุงและพัฒนาพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 การศึกษาสภาพของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในขอบข่ายภาระงาน 5 ด้านได้แก่ 1. การวางแผนอัตรากำลัง 2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน 4. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5. การธำรงรักษา

1.2 การศึกษาเหตุปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ตามหลักทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg 4 ด้าน ได้แก่ 1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน 2. ลักษณะงาน 3.ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร 4. ความก้าวหน้า

1.3 การศึกษาภาพอนาคตที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคล 5 ด้านได้แก่ 1. การวางแผนอัตรากำลัง 2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา 4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5. การดำรงรักษา และมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ของ HR Scorecard 1. มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ 2. มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล 3. มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล 4. มิติความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5. มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

1.4 การศึกษาเพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน จำนวน 5 ขอบข่าย ที่มีประสิทธิภาพที่จะช่วยพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับภาพอนาคตที่พึงประสงค์ ครอบคลุมมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ของ HR Scorecard ได้แก่ 1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4. ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5. ด้านการดำรงรักษา

2. แหล่งข้อมูล

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอาวุโจำนวน 8 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

3. ด้านพื้นที่ โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอาวุโจำนวน 8 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

4. ด้านระยะเวลา ปีการศึกษา 2564

วิธีการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพื้นที่สูงในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอาวุโตำบลลาวี อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย มีรายละเอียด ดังนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอาวุโจำนวน 8 โรงเรียน ปีการศึกษา 2564 จำนวน 82 คน ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากรและรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) ผู้ศึกษานำหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายถึงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอาวุโจำนวน 8 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอน 2) ผู้ศึกษาได้ส่งแบบสอบถาม จำนวน 82 ฉบับ ไปถึงผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอาวุโด้วยตนเองและกำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน 3) ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบ พบว่ามีความครบถ้วนสมบูรณ์ทุกฉบับ และ 4) ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อดำเนินการตามขั้นตอนของการศึกษาต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพื้นที่สูงในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอาวุโตำบลลาวี อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย มีรายละเอียด ดังนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอาวุโจำนวน 8 โรงเรียน ปีการศึกษา 2564 จำนวน 82 คน ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากรและรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) ผู้ศึกษานำหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏ

เชียงรายถึงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี จำนวน 8 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอน 2) ผู้ศึกษาได้ส่งแบบสอบถาม จำนวน 82 ฉบับ ไปถึงผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี ด้วยตนเองและกำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน 3) ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบ พบว่ามีความครบถ้วนสมบูรณ์ทุกฉบับ และ 4) ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อดำเนินการตามขั้นตอนของการศึกษาต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาสภาพอนาคตที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพื้นที่สูงในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี ตำบลวาวี อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย มีรายละเอียด ดังนี้ ผู้ให้ข้อมูลในการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนพื้นที่สูงในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวีปีการศึกษา 2564 จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพอนาคตที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลและรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) ผู้ศึกษานำหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายถึงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี จำนวน 8 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา 2) ผู้ศึกษาแจกแบบสัมภาษณ์ให้ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน ด้วยตนเอง บันทึกข้อมูลโดยการจดบันทึกและบันทึกภาพ 3) ผู้ศึกษานำแบบสัมภาษณ์ที่ได้บันทึกข้อมูลมาตรวจสอบพบว่ามีความครบถ้วนสมบูรณ์ทุกฉบับ 4) ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปสาระสำคัญจากแบบสัมภาษณ์เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 4 หาแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพื้นที่สูงในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี ตำบลวาวี อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย มีรายละเอียด ดังนี้ ผู้ให้ข้อมูลในการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนพื้นที่สูงในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวีปีการศึกษา 2564 จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสนทนากลุ่มผู้ให้ข้อมูลและรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล ด้วยการสนทนากลุ่ม ตามวันเวลาที่กำหนด สถานที่โรงเรียนบ้านวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มประกอบด้วยกลุ่มผู้บริหารการศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวีจำนวน 8 โรงเรียน ในการดำเนินการสนทนากลุ่ม ผู้ศึกษามีการเตรียมความพร้อมโดยทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการศึกษา การอธิบายประเด็นในการสนทนาให้มีความเข้าใจตรงกัน บันทึกลงในเครื่องมือและสรุปวิเคราะห์ข้อมูลและประเด็นอย่างละเอียดชัดเจน 2) ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มนำมาวิเคราะห์เนื้อหาสำคัญตามประเด็นที่ตอบแล้วนำเสนอในรูปแบบของความเรียง

สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพื้นที่สูงในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้ด้านการจัดการหลักสูตรสถานศึกษา

1. สภาพของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพื้นที่สูงในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ผลปรากฏว่า สภาพของการบริหารงานบุคคล 5 ขอบข่าย สภาพการบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก

2. เหตุปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพื้นที่สูงในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี ตามหลักทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg ผลปรากฏว่า เหตุปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยที่ปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยค้ำจุน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

3. ภาพอนาคตที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพื้นที่สูงในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี 5 ขอบข่าย และมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ของ HR Scorecard สรุปได้ดังนี้ 3.1 กระบวนการบริหารงานบุคคล 5 ขอบข่าย ด้านการวางอัตรากำลัง พบว่า การประชุมวางแผนในการกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษาต้องมีความถูกต้อง ชัดเจน และเป็นไปตามสภาพความเป็นจริง การปรับปรุงข้อมูล และจัดทำคู่มือระเบียบตำแหน่งของบุคลากรในหน่วยงานให้เป็นปัจจุบันเสมอ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า การสรรหาครู และบุคลากรทางการศึกษามีความโปร่งใสและเป็นธรรม การรับบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับงานและความต้องการ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้พัฒนาตนเอง และขอเลื่อนหรือมีวิทยฐานะที่สูงขึ้นตามความเหมาะสม ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างผลงานทางด้านวิชาการ สร้างสื่อนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกภาคเรียนอย่างสม่ำเสมอ การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาอย่างโปร่งใส และยุติธรรม ด้านการธำรงรักษา พบว่า จัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก ให้พร้อมต่อการทำงาน และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในองค์กร 3.2 มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ของ HR Scorecard มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ พบว่า การวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการ มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้สถานศึกษาบรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจ มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความ สามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า สร้างความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน มีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหาร การให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ใช้ ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาค บังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของสถานศึกษา ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร

สถานศึกษา กับครูและบุคลากรทางการศึกษา และในระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

4. แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพื้นที่สูงในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาว่า จำนวน 5 ขอบข่าย ที่มีประสิทธิภาพที่จะช่วยพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับภาพอนาคตที่พึงประสงค์ครอบคลุมมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ของ HR Scorecard สรุปได้ดังนี้ ด้านการวางแผน อัตรากำลัง พบว่า การประชุมวางแผนในการกำหนดอัตรากำลังของครูและบุคลากรทางการศึกษา กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษามีความถูกต้อง ชัดเจน สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การปรับปรุงข้อมูล และจัดทำคู่มือระเบียบตำแหน่งของบุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นปัจจุบัน โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วย เพื่อความสะดวก รวดเร็วและง่ายต่อการนำไปใช้งาน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า การสรรหา ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดเกณฑ์การสรรหา และทำเป็นระบบด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ที่สามารถตรวจสอบได้ การบรรจุแต่งตั้ง ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถตรงกับงาน พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รวมถึงใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เพื่อความสะดวกและรวดเร็ว ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า การวางแผน จัดทำนโยบายในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษารวมถึงการติดตามและประเมินผล ให้สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ และขอเลื่อนหรือมีวิทยฐานะที่สูงขึ้นตามความเหมาะสม เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างผลงานทางด้านวิชาการ สร้างสื่อ นวัตกรรมที่สอดคล้องกับการศึกษายุค 4.0 และเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า จัดการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกภาคเรียน อย่างต่อเนื่อง และนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ปรับปรุง เพื่อวางแผนพัฒนาบุคคลในครั้งต่อไป ระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงหลักความสามารถ และผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน ด้านการธำรงรักษา พบว่า สร้างความพึงพอใจในการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน บรรยากาศในการทำงาน เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ จัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของสถานศึกษา นำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหาร การให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ใช้ ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูและบุคลากรทางการศึกษา และในระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

อภิปรายผล

จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพื้นที่สูงในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาว่า ตำบลลาวี อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย มีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

1. สภาพของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพื้นที่สูงในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาว่า ผลการศึกษา พบว่า สภาพของการบริหารงานบุคคล 5 ขอบข่าย สภาพการบริหารโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก สอดคล้องกับ อรรถพล แดนดี (2556:บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาตอนตล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พบว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายคุณภาพ การศึกษาตอนตล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน

2. เหตุปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพื้นที่สูงในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาว่า ผลการศึกษาพบว่า เหตุปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ลักษณะงาน ความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร สอดคล้องกับ นันทพร ชวนชอบ (2560 : 64) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีของบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคล มีทั้งหมด 6 ด้านของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้า และปัจจัยด้านลักษณะงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ภาพอนาคตที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพื้นที่สูงในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาว่า กระบวนการบริหารงานบุคคล 5 ขอบข่าย 3.1 ภาพอนาคตที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคล ด้านการวางอัตรากำลัง พบว่า ควรให้ความสำคัญกับการประชุมวางแผนกำหนดอัตรากำลังให้มีความถูกต้อง ชัดเจนและตรงกับสภาพความเป็นจริง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า ควรให้ความสำคัญกับความโปร่งใสและเป็นธรรมในการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้งต้องตรงกับความต้องการของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนา รวมถึงการสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า การประเมินผลควรอย่างต่อเนื่องและเป็นธรรม ด้านการดำรงรักษา พบว่า ควรมีการจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา และให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่เสริมสร้างความสามัคคีให้กับบุคลากรภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับ จันจิรา อินตะเสาร (2550 : 111) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรมีการกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์ มีการวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนมีการจัดประชุม อบรมสัมมนาและเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นบุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง มีการสร้างขวัญและกำลังใจ 3.2 มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ของ HR Scorecard ภาพอนาคตที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลใน มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ พบว่า การวางแผนและบริหารกำลังคนควรมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการ มีนโยบาย แผน มาตรการที่มีความสอดคล้องและสนับสนุนให้สถานศึกษาบรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า ควรมีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาช่วยในกระบวนการต่างๆ ในการบริหารงานบุคคล มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า ควรให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มิติที่ 4 ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า การดำเนินงานต่างๆ ของการบริหารงานบุคคลควรมีการรับมือต่อการตัดสินใจ โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักสิทธิมนุษยชน และมีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรได้รับพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ควรมีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาค บังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับ ความต้องการและสภาพของสถานศึกษา รวมถึงสถานศึกษา ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา กับครูและบุคลากรทางการศึกษา และในระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยกันเอง สอดคล้องกับ จงไท เพ็งแซ (2520:119) พบว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นมีสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคลากรและการบริหารของผู้นำองค์การบริหารประสบความสำเร็จอยู่ในระดับสูง โดยมีองค์ประกอบด้านสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่นำมาศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

4. แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพื้นที่สูงในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาวิ ตำบลลาวี อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงรายจำนวน 5 ขอบข่าย ที่มีประสิทธิภาพที่จะช่วยพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น และ สอดคล้องกับภาพอนาคตที่พึงประสงค์ ครอบคลุมมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ของ HR Scorecard

ด้านการวางแผนอัตรากำลัง พบว่า การประชุมวางแผนในการกำหนดอัตรากำลังของครูและบุคลากรทางการศึกษา กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษาควรมีความถูกต้อง ชัดเจน สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การ ปรับปรุงข้อมูล และจัดทำคู่มือระเบียบตำแหน่งของบุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับ พระชินกร erva ทไฮ (2560:บทคัดย่อ) ที่พบว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัด อุตรธานี ด้านการวางแผนกำลังคน มีการประชุมวางแผนเพื่อกำหนดกำลังคน จัดทำแผนกำลังคนให้มีความชัดเจนและมีความ สอดคล้องเหมาะสมกับสถานศึกษา สํารวจบุคลากรและจัดทำประวัติบุคลากรอย่างเป็นระบบทุก ๆ ปีการศึกษา วางแผนความ ต้องการกำลังคนในอนาคตทุกปีการศึกษา ประเมินผลแผนงานบริหารบุคคลอย่างสม่ำเสมอ

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า การสรรหา ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดเกณฑ์การสรรหา และทำเป็นระบบด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ที่สามารถตรวจสอบได้ สอดคล้องกับ ยุวดี สุดสาย เนตร (2562:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ควรจัดการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อจัดกรอบอัตรากำลัง พร้อมทั้งส่งเสริมให้ใช้หลักคุณธรรม ในการดำเนินสอบคัดเลือก มีการประชาสัมพันธ์ประกาศการสอบคัดเลือก แจ้งหลักเกณฑ์ วิธีการ อย่างเป็นทางการให้ สาธารณชนรับทราบอย่างทั่วถึง

ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า การวางแผน จัดทำนโยบายในการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษา รวมถึงการติดตามและประเมินผล ให้สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ส่งเสริม ให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ และขอเลื่อนหรือมีวิทยฐานะที่สูงขึ้นตามความเหมาะสม เพื่อพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา สอดคล้องกับ พรทิพย์ เสือเหลือง (2562:111) ที่พบว่า ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีแนวทางการดำเนินงาน คือ โรงเรียนจัดอบรมให้ความรู้บุคคลพัฒนาตนเองสู่ตำแหน่งทางวิชาการและมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน การจัดทำโครงการ จัดการอบรมบุคลากรภายในโรงเรียนก่อนเปิดภาคเรียน มีการพัฒนาส่งเสริมด้านการอบรมผ่านอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาความรู้ เป็นรายบุคคลและผู้บริหารพาครูไปศึกษาดูงานในโรงเรียนที่มีศักยภาพสูงกว่าเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำมาพัฒนา การ ทำงานหลังจากนั้นผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารให้บุคคลเข้าร่วมประชุมตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อนำมาพัฒนาการทำงานของตนเอง สามารถเข้าร่วมการ ประชุมและร่วมกันสรุปความรู้ที่ได้รับมาเผยแพร่ให้บุคลากรภายในโรงเรียนได้รับทราบ

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า จัดการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่าง ต่อเนื่องต่อเนื่อง และนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ปรับปรุง เพื่อวางแผนพัฒนาบุคคลในครั้งต่อไป มีระบบหรือวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและเป็นธรรม สอดคล้องกับ เตือนใจ คล้ายแก้ว (2560:118) ที่พบว่า การประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 มีแนวทาง ดำเนินการดังนี้ สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการหรือหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบว่ามีลักษณะการดำเนินงาน ที่ถูกต้องและเป็นธรรม มีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินความสำเร็จของงานและความก้าวหน้า ของงานให้บรรลุตามเป้าประสงค์ สถานศึกษานำผลการปฏิบัติงานเสนอที่ประชุมเพื่อร่วมกันพิจารณาควรส่งเสริมให้ตระหนัก และเห็นความสำคัญของการประเมินผลตามวัตถุประสงค์ของงานหลังการดำเนินงานและเลือกใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับงาน

มีความรู้ความเข้าใจในการสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับงาน สถานศึกษาติดตามและประเมินผลระหว่างการทำ เน้นงานและหลังการดำเนินงาน

ด้านการธำรงรักษา พบว่า ควรมีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของสถานศึกษา สอดคล้องกับ กฎบัตรฯ ข้อกึ่ง (2554:108) ที่พบว่า การจ่ายค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน ถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งที่ต้องมี เป็นการเพิ่มรายได้ และบำรุงขวัญกำลังใจให้พนักงานดีขึ้น ในการจ่ายค่าตอบแทนอื่น ๆ นั้น ควรมีตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการพิจารณาที่ชัดเจนชี้แจงให้พนักงานทราบและปฏิบัติ ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ผู้บริหารควรมีการกำหนดพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลังเป็นไปตามที่สถานศึกษาต้องการ
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งโดยยึดกรอบนโยบายให้ตรงกับแผนพัฒนาสถานศึกษาและพิจารณาในด้านความรู้ ความสามารถ ตามความต้องการของสถานศึกษา
3. ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการติดตามการประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันของครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรกำหนดเกณฑ์การประเมินที่มีความเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับได้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
5. ด้านการธำรงรักษา ผู้บริหารควรดำเนินการโดยยึดหลักความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของสถานศึกษาเป็นหลักในการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. จากการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพื้นที่สูงในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี ตำบลวาวี อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย ควรมีการทำการวิจัยเจาะลึกในประเด็นที่มีสภาพการดำเนินการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เพื่อสร้างเป็นจุดแข็งในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
2. จากการศึกษาเหตุปัจจัยสำคัญในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพื้นที่สูงในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี ตำบลวาวี อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย ควรมีการศึกษาเหตุปัจจัยในด้านปัจจัยส่งเสริม และปัจจัยอุดหนุนเพิ่มเติม เพื่อให้การหาแนวทางมีครอบคลุมมากขึ้น
3. จากการศึกษาภาพอนาคตที่พึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพื้นที่สูงในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี ตำบลวาวี อำเภอแม่สรวย ควรมีการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงานบุคคลที่ไม่ใช่ผู้บริหาร เช่น หัวหน้าฝ่ายงานบริหารงานบุคคล หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ คณะกรรมการสถานศึกษา เป็นต้น
4. แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพื้นที่สูงในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี ตำบลวาวี อำเภอแม่สรวย ควรมีการทำการวิจัยเพื่อขยายผลเจาะลึกในบางประเด็นเช่น การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายมีอะไรบ้าง การทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาของกระบวนการบริหารงานบุคคล เป็นต้น

รายการอ้างอิง

- สุภชัย สุนามเจริญกุล. (2558). แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนรวมไทยพัฒนา 5 จังหวัดตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 2. (การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. กำแพงเพชร
- วารุณี เขียวศิลา. (2555). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2. (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. กรุงเทพฯ
- สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2549). คู่มือการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลิวิ่ง จำกัด
- อรรคพล แตนดี. (2556). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาดอนตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร. (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. กรุงเทพฯ
- นันทพร ขวนชอบ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีกับองค์กรอย่างยั่งยืนกรณีศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ
- จงไท เฟ็งแซ. (2552). สมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR SCORECARD) ตามการรับรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพฯ
- จันจิรา อรินตะเสาร้. (2550). การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่. (การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่
- พระชินกร ระวาทไชย. (2560). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดอุดรธานี. (วิทยานิพนธ์บริหารการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม
- ยุวดี สุดสายเนตร. (2562). แนวทางการบริหารงานบุคคลตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. บุรีรัมย์
- พรทิพย์ เสือเหลือง. (2562). แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. นครสวรรค์
- เดือนใจ คล้ายแก้ว. (2560). แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. นครสวรรค์
- กุลภัสสรร์ ซอกิ่ง. (2554). การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในจังหวัดอุดรดิติต์. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยอุดรดิติต์. อุดรดิติต์

ผู้เขียนบทความ

ชื่อ - สกุล	นายกรวิชัย ผัดแก้ว
วัน เดือน ปี เกิด	14 พฤศจิกายน 2537
ที่อยู่ปัจจุบัน	จังหวัดเชียงราย
ประวัติการศึกษา	ระดับปริญญาตรี สาขาคณิตศาสตร์ ครุศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
ประสบการณ์การทำงาน	ครูโรงเรียนนาวิวิทยาคม อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

