

แนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา ของโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอนศูนย์ที่ 1 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3

รุ่งจรี กำลังรัมย์^{1*} ไพโรภ รัตนวงศ์² พูนชัย ยาวีราช³

¹นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

²⁻³อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

*Corresponding author e-mail: s56182480114@srnu.ac.th โทร. 0640974164

(Received: 14 February 2024, Revised: 13 March 2024, Accepted: 14 March 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา 3) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอนศูนย์ที่ 1 ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 113 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเลือกโดยใช้สูตรสำเร็จรูปของ Taro Yamane โดยเลือกวิธีการแบบการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ได้จำนวน 84 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันในการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล มีแนวปฏิบัติดังนี้ (1) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (2) การสร้างเสริมประสิทธิภาพ/การพัฒนา (3) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ (4) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ (5) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ (6) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม 3) แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้หลักธรรมาภิบาล มีแนวทางดังนี้ (1) ต้องสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม (2) ต้องสร้างเสริมประสิทธิภาพ/การพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาล (3) ต้องส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะด้วยความชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้ (4) ต้องมีความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเองส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ (5) ต้องมีการส่งเสริมและกำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ (6) ต้องมีการส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรม

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรบุคคล; หลักธรรมาภิบาล; โรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา

Guidelines for the Development of Human Resource Management Using Good Governance Principles in Schools, School Center for Quality Education Tha Ton Center 1, Chiang Mai Primary Educational Area Office 3

Roongjuree Kamlangram¹ Pairop Rattanachuwong² Phoonchai Yawirach³

¹Master of Education in Educational Administration, Chiang Rai Rajabhat University

²⁻³Lecturer of Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: s56182480114@srnu.ac.th

(Received: 14 February 2024, Revised: 13 March 2024, Accepted: 14 March 2024)

ABSTRACT

The objective of this research is 1) to investigate the status of human resources management using good governance principles in the School Center 2) to study the best practices of human resources management using good governance principles in the School 3) to propose guidelines for human resources management using good governance principles in the School Center The population used in this research is 113 persons from the School Center for Quality Education Tha Ton Center 1 for the 2022 academic year. A sample of 84 people was selected using Taro Yamane's formula and simple random sampling. This research found that, 1) the overall status of human resources management using good governance principles in the School Center indicated a moderate condition. 2) best practices of human resources management using good governance principles in educational institutions include (1) Recruitment and appointment, (2) Performance enhancement/development, (3) Promotion of professional development, (4) Promotion and recognition (5), Promotion of professional standards and ethics and (6) Promotion of discipline, morality, and ethics. 3) The guidelines for human resource management using good governance principles include (1) Recruitment and appointment must be carried out transparently and fairly, (2) Performance enhancement/development must be done under good governance principles, (3) Promotion of professional development must be clear, transparent, and auditable, (4) Promotion and recognition must of the responsibility for self-development, (5) there must be a promotion and establishment of professional standards and ethics and (6) Promotion of discipline, morality, and ethics.

Keywords: Human Resource Management; Good Governance; School Center for Quality Education

บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 กำหนดสาระสำคัญ 5 ประการในการพัฒนาการศึกษา ได้แก่ การเข้าถึง ความเท่าเทียม คุณภาพ ประสิทธิภาพ และตอบโจทยบริบทที่เปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นให้ ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรตามแผนดังกล่าว แผนการศึกษาชาติ เน้นย้ำว่าคนเป็นศูนย์กลางในการ พัฒนาประเทศ การสร้างระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพจึงเป็นกลไกหลักในการพัฒนาศักยภาพ และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ระบบการศึกษามีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการ ทำงานและการบริหารจัดการ โดยเฉพาะเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะคนเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญ ที่สุด การบริหารงานที่ไม่ได้ตระหนักถึงคุณค่าของคน ย่อมนำไปสู่ความล้มเหลว การบริหารงานบุคคลควรเน้น

ถึงศักยภาพของมนุษย์ องค์กรควรใช้วิธีการบริหารเพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับมนุษย์ สร้างการมีส่วนร่วม เห็นความสำคัญของบุคลากร และพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กรไปสู่ความสำเร็จขององค์กรนั้นๆ ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากมนุษย์มีความรู้ มีความสามารถสติปัญญาและสามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างไม่มีข้อจำกัดและยังไม่มีเครื่องมือหรือเทคโนโลยีใดที่สามารถมาทดแทนมนุษย์ได้อย่างแท้จริง ทำให้องค์กรต่างๆ ต้องตระหนักและทบทวนถึงเป้าหมายและผลลัพธ์ขององค์กรกันใหม่และเห็นว่าปัจจัยที่สำคัญที่สุดในองค์กรที่ต้องให้ความสำคัญคือ คนในองค์กรนั่นเอง การที่องค์กรจะสามารถประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถและศักยภาพในด้านต่างๆ มาร่วมกันปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบันซึ่งถือว่าเป็นสถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลงของระบบราชการ หรือการปฏิรูปราชการการที่องค์กรจะสามารถประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถและศักยภาพในด้านต่างๆ มาร่วมกันปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบันซึ่งถือว่าเป็นสถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลงของระบบราชการ หรือการปฏิรูปราชการ การพัฒนาบุคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร เนื่องจากปัจจัยด้านบุคลากรหรืออัตรากำลังเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการชี้ขาดความสำเร็จในการทำงานทุกองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรที่มีเป้าหมายในการพัฒนาองค์ความรู้ และสร้างบุคลากรระดับวิชาชีพออกไปปฏิบัติงานในสังคม ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (2566-2570) (2566) สามารถระบุทิศทางและประเด็นการพัฒนาที่ประเทศ ให้เป็นแผนที่มีความชัดเจนในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาประเทศ ที่ต้องการมุ่งเน้นและบรรลุผลภายในห้วงเวลาของแผน ให้สามารถชี้ชัดถึงเป้าหมายหลักที่ประเทศไทยต้องดำเนินการให้เกิดผล และเชื่อมโยงไปสู่เป้าหมายย่อยในมิติที่เกี่ยวข้องแต่ละด้านที่ต้องเร่งดำเนินการ หรือ ต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เป้าหมายหลักบรรลุผล สามารถเสริมสร้างให้ประเทศสามารถปรับปรุงจุดอ่อน ลดข้อจำกัดที่มีอยู่เดิม และพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับพลวัตและเงื่อนไขใหม่ของโลก เพื่อให้ประเทศไทย สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลง ความไม่แน่นอน และความซับซ้อนที่มากขึ้นของโลกยุคใหม่ โดยหมุดหมายการพัฒนากับเป้าหมายหลักมีประเด็นที่มีลักษณะเชิงบูรณาการที่ครอบคลุมการพัฒนาตั้งแต่ในระดับต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ และสามารถนำไปสู่ผลพัฒนาทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไปพร้อมๆ กันนอกจากนี้การพัฒนากายได้แต่ละหมุดหมายไม่ได้แยกขาดจากกัน แต่มีการสนับสนุนหรือเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกันเพื่อก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เน้นความสำคัญ และมีเป้าหมายในการสร้างองค์ความรู้และพัฒนาภูมิปัญญาให้กับสังคม (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566)

การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีหรือธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นแนวทางสำคัญใน การจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน ครอบคลุมไปถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันเป็นพลังเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศเพื่อบรรเทา ป้องกัน หรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤติ ภัยอันตรายที่อาจจะมามีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วม

อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญและกระแสโลกยุคปัจจุบัน แนวคิดธรรมาภิบาล (Good Governance) ได้รับความสนใจให้ความสำคัญทั้งภาครัฐภาคเอกชนและภาคประชาชนในปัจจุบัน เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (จุฬากาญจน์ เก่งกลกิจ, 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ซึ่งเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการส่งเสริมสนับสนุน ระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญในการจะพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้นได้นั้น ก็คือครูและบุคลากรทางการศึกษา หากขาดบุคลากรที่มีคุณภาพและปริมาณที่เหมาะสมแล้ว ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานด้านต่างๆ ไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3, 2565)

โรงเรียนที่ตั้งอยู่ศูนย์พัฒนาคุณภาพการการศึกษาท่าตอน 1 ตำบลท่าตอน อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ มีโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 6 โรงเรียน ประกอบด้วยโรงเรียนขยายโอกาส 3 โรงเรียนได้แก่ โรงเรียนโชติคุณะเกษมบ้านเมืองงาม โรงเรียนบ้านสุขุทัย โรงเรียนเจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ 9 และโรงเรียนขนาดเล็ก 3 โรงเรียนได้แก่ โรงเรียนกมล-เรียม สุโกศล (บ้านผาใต้) โรงเรียนบ้านห้วยศาลา และโรงเรียน ต.ช.ด.ศึกษานารีอนุสรณ์ 3 โดยอัตรากำลังของบุคลากรในปี พ.ศ. 2565 ที่ผ่านมาประสบปัญหาเรื่องการขาดแคลนของบุคลากร เนื่องจากการย้ายของบุคลากรตามวาระโอกาส และด้วยสภาพบริบทของโรงเรียนเป็นพื้นที่ห่างไกล ทุรกันดาร และมีลักษณะภูมิประเทศเป็นพื้นที่สูง มีการเกิดแผ่นดินไหวบ่อยครั้ง และเนื่องจากมีภูมิประเทศติดกับประเทศพม่า เป็นพื้นที่เสี่ยงต่อพายุเฮอริเคนพัดปัญหาดังกล่าวทำให้บุคลากรส่วนมากย้ายสถานศึกษาเมื่อถึงวาระ ส่งผลให้ครูที่มีอยู่ต้องสอนทุกรายวิชา พร้อมทั้งปัญหาที่เกี่ยวกับบุคลากรในการบริหารงาน เช่น ผู้บริหารขาดความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการบริหารงาน ขาดบุคลากรชำนาญการในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารไม่สามารถจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรได้จึงทำให้คุณภาพการบริหาร และการบริการลดลง ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการปฏิบัติงานของบุคคลในโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการการศึกษาท่าตอน 1 มีคุณภาพลดลง ส่งผลต่อการทำงานและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรและการวัดผลประเมินผล ไม่ว่าจะเป็นการทดสอบระดับชาติ O-NET, NT มีสถิติค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศในเกือบทุกสาระวิชา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3, 2565)

งานวิจัยนี้ได้ศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา และใช้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยใช้หลักธรรมาภิบาลประกอบการวิจัย เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้พัฒนาและเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการการศึกษาท่าตอนศูนย์ที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาของโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอนศูนย์ที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาของโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอนศูนย์ที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาของโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอนศูนย์ที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอนศูนย์ที่ 1 ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 113 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเลือกโดยใช้สูตรสำเร็จรูปของ Taro Yamane โดยเลือกวิธีการแบบการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ได้จำนวน 84 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาของโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอนศูนย์ที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ในการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาหรือความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง แล้วคำนวณหาค่า IOC คัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC รายข้ออยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ซึ่งสามารถตัดสินได้ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสมกับนิยามเชิงปฏิบัติการ หลังจากนั้นได้ปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้าย โดยจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการของครอนบาค แบบสอบถามในส่วนของการบริหารได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.941

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นนี้ มีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน หัวหน้าฝ่ายงานบริหารบุคคล จำนวน 2 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน ของโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา รวมทั้งหมด 6 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตาม 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 2.1 กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาเลือกสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานบุคคล เป็นโรงเรียนต้นแบบการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ มีผลงานเป็นที่ปรากฏ ได้แก่ ผู้บริหารได้รับรางวัล ผู้บริหารดีเด่น มีการส่งเสริมการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ การสร้างเสริมประสิทธิภาพ/การพัฒนา การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ และการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม (กุลธร ดอนแก้ว, 2562)

ขั้นตอนที่ 2.2 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยใช้โครงสร้างการวิเคราะห์แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา โดยศึกษาข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถาม สภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาในแต่ละด้าน จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความเหมาะสม ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นจัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์เนื้อหาและนำเสนอในรูปแบบความเรียง

ขั้นตอนที่ 3 เสนอแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาของโรงเรียน ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอนศูนย์ที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาของโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอนศูนย์ที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำนวน 10 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposing Sampling) ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตาม 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 3.1 ร่างการสนทนากลุ่มเพื่อการศึกษาหาแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้หลักธรรมาภิบาล โดยศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาของโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอนศูนย์ที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 และแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา เสนออาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขร่างแนวทางตามคำแนะนำ จากนั้นจัดทำแบบสนทนากลุ่มฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสนทนากลุ่ม (focus group) เพื่อขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิในการแสดงความคิดเห็น และร่วมพิจารณาความเป็นไปได้ของแนวทางแต่ละข้อ

ขั้นตอนที่ 2 นำร่างแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาของโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอนศูนย์ที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 นำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม (focus group) จำนวน 10 คน มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาของโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอนศูนย์ที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3

ตาราง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันในการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาของโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอนศูนย์ที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบันในการบริหารงานบุคคล		แปลผล	อันดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.99	0.81	มาก	1
2	การสร้างเสริมประสิทธิภาพ/การพัฒนา	3.20	0.86	ปานกลาง	2
3	การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ	2.96	0.83	ปานกลาง	6
4	การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ	2.97	0.81	ปานกลาง	5
5	การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	3.03	0.81	ปานกลาง	3
6	การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม	3.03	0.82	ปานกลาง	4
ภาพรวม		3.20	0.82	ปานกลาง	

ผลการศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาของโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอนศูนย์ที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันในการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาของโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอนศูนย์ที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพ/การพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา

1. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ผู้บริหารควรกำหนดคุณสมบัติที่ต้องการของบุคลากรอย่างชัดเจน โดยระบุถึงความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยม และความแตกต่างทางเพศ เชื้อชาติ ศาสนา วัย สถานะทางเศรษฐกิจ และภูมิหลังทางการศึกษา เป็นต้น นอกจากนี้ ผู้บริหารควรดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยประกาศรับสมัครงานอย่างเปิดเผย จัดทำเกณฑ์การคัดเลือกผู้สมัครที่ชัดเจน และบันทึกผลการพิจารณาอย่างละเอียด ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม

ในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยให้บุคลากรเสนอชื่อผู้สมัคร ร่วมสัมภาษณ์ผู้สมัคร และร่วมตัดสินใจในการคัดเลือกผู้สมัคร เป็นต้น

2. ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพ/การพัฒนา

ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี โดยปฏิบัติตนด้วยความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้อง เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นต้น นอกจากนี้ ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและแนวทางที่ชัดเจนและสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล เช่น กำหนดมาตรฐานความรับผิดชอบส่วนตัว กำหนดแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมที่ดีตามหลักความรับผิดชอบ เป็นต้น นอกจากนี้ ผู้บริหารควรจัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับความรับผิดชอบส่วนตัวและการส่งเสริมพฤติกรรมที่ดีตามหลักความรับผิดชอบ

3. ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ

ผู้บริหารควรส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ โดยผู้บริหารต้องศึกษาข้อกำหนดเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะที่ชัดเจนและสอดคล้องกับหลักความรับผิดชอบ เช่น กำหนดเกณฑ์การประเมินที่พิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควบคู่กับการพิจารณาจากพฤติกรรมและทัศนคติที่ดี เป็นต้น นอกจากนี้ ผู้บริหารควรจัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักความรับผิดชอบในการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. ด้านการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

ผู้บริหารควรกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการส่งเสริมความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง ในการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติของบุคลากรในองค์กร เช่น กำหนดมาตรฐานความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเองและสังคม กำหนดแนวทางการส่งเสริมความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเองและสังคม เป็นต้น ผู้บริหารควรให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเองแก่บุคลากรในองค์กร เช่น จัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ และผู้บริหารควรส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น โดยพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ เช่น ผลสัมฤทธิ์ของงาน พฤติกรรมในการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรอื่นๆ ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา

5. ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

ผู้บริหารควรกำหนดแนวทางที่ชัดเจนและสอดคล้องกับหลักความคุ้มค่าและหลักธรรมาภิบาล เช่น กำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ กำหนดแนวทางการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นต้น นอกจากนี้ ผู้บริหารควรจัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

6. ด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม

ผู้บริหารควรกำหนดแนวทางที่ชัดเจนและสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล เช่น กำหนดมาตรฐาน วินัยและความเป็นธรรม กำหนดแนวทางการส่งเสริมวินัยและความเป็นธรรม เป็นต้น นอกจากนี้ ผู้บริหารควร จัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผลการศึกษาเสนอแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาของโรงเรียน ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าดอนศูนย์ที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

1. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

การสรรหาควรมีหลักเกณฑ์และวิธีการที่ชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเปิดกว้าง ให้โอกาสบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ สมัครเข้ารับการสรรหา โดยไม่เลือกปฏิบัติ คณะกรรมการสรรหาควรมีความเป็นกลาง โปร่งใส และประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจากภายในและภายนอกสถานศึกษา วิธีการคัดเลือก ควรหลากหลาย เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมที่สุดมาทำงานในสถานศึกษา มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาอย่างทั่วถึง โปร่งใส ช่วยให้ผู้บุคลากรในสถานศึกษาทราบข้อมูล เข้าใจกระบวนการ ตรวจสอบได้ และสามารถมีส่วนร่วมในการสรรหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีกลไกการตรวจสอบและติดตามผล ช่วยให้การสรรหาโปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้ และผู้บริหารที่ได้รับการสรรหาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพ/การพัฒนา

แนวทางการสร้างเสริมประสิทธิภาพ/การพัฒนา โดยกำหนดเป้าหมายชัดเจน ตรวจสอบได้ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคม จัดทำแผนเป็นรูปธรรม มีประสิทธิภาพ บริหารจัดการ งบประมาณอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ติดตามผลอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ เปิดโอกาสให้ทุก ภาคส่วนมีส่วนร่วม มีการพัฒนาศักยภาพ เน้นพัฒนาศักยภาพครู พัฒนาหลักสูตร กิจกรรม สภาพแวดล้อม ส่งเสริมทักษะชีวิต ทักษะการคิดวิเคราะห์ จัดให้มีการอบรมส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ จริยธรรม คุณธรรม หน้าที่ ความรับผิดชอบ ส่งเสริมวินัย รู้จักเคารพกฎระเบียบ ปลูกฝังให้มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้อื่น และ สังคม และติดตามผลการพัฒนา กลไกการติดตามผลและประเมินผลพฤติกรรม

3. ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ

แนวทางการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ โดยสร้างความเข้าใจ อธิบายความสำคัญของการ ประเมินวิทยฐานะต่อการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา เน้นย้ำถึงผลดีต่อการพัฒนาวิชาชีพ และคุณภาพการศึกษา กระตุ้นการพัฒนาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการประเมิน กำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้ เพิ่มความโปร่งใสเปิดเผยข้อมูล เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน จัดตั้งกลไกการตรวจสอบการประเมินที่ชัดเจนประชาสัมพันธ์อย่าง ทั่วถึง เผยแพร่หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผ่านช่องทางต่างๆ ของสถานศึกษา จัดเวทีให้ครูและบุคลากร

ทางการศึกษาได้เรียนรู้และสอบถาม และติดตามผลและประเมินผล วิเคราะห์ผลการประเมินอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และเปิดเผย ปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน พัฒนากลไกการติดตามผล จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะตามหลักธรรมาภิบาล เน้นย้ำหลักเกณฑ์ วิธีการ และจริยธรรมในการประเมิน

4. ด้านการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

การให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเองแก่บุคลากรในองค์กร จัดอบรมเกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ พร้อมกับส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสรู้ กำหนดเกณฑ์การพิจารณาให้ชัดเจน รูปแบบการยกย่อง เช่น ใบประกาศนียบัตร โล่รางวัล เงินรางวัล และมีการประชาสัมพันธ์ผลงานของบุคลากร การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติต้องเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล อย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นธรรม ยุติธรรม โดยต้องเน้นผลงาน ความสามารถ

5. ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

กำหนดคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการประกอบวิชาชีพ กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ จรรยาบรรณวิชาชีพ และเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพที่ชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ สนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีโอกาสรู้ และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร มีการจัดอบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ อบรมเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพ อบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ อบรมเกี่ยวกับกลไกการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

6. ด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม

กำหนดเกณฑ์ วิธีการส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมที่ชัดเจน เปิดเผยมูลเกี่ยวกับเกณฑ์ วิธีการส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรม มีกลไกการตรวจสอบการส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรม พร้อมเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรม โดยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับสังคม เน้นการปลูกฝังวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี พร้อมทั้งยกย่องเชิดชูข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวินัย คุณธรรม และจริยธรรม มีการจัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรม โดยอบรมเกี่ยวกับวินัย คุณธรรม และจริยธรรม อบรมเกี่ยวกับกลไกการส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรม และอบรมเกี่ยวกับวิธีการเป็นแบบอย่างที่ดี

อภิปรายผล

สภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาของโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอนศูนย์ที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันในการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาของโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอนศูนย์ที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากว่าสภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา ส่วนใหญ่มีการดำเนินการเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล แต่ยังมีบางด้านที่อาจมีการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชพล วุฒิวิชญานันต์ (2560) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่าการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีทรัพยากรอย่างจำกัดให้มีศักยภาพ เท่าเทียมกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ได้นั้น จำเป็นที่จะต้องมีการวางแผนการการใช้บุคลากรอย่างเป็นระบบว่าจะใช้กำลังคนประเภทใดจำนวนเท่าใด และจะใช้เมื่อใด พร้อมกับมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมกับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม และสร้างขวัญและกำลังใจตามโอกาสอันสมควร เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ในหน่วยงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมภรณ์ คำภาพล (2565) ศึกษาเรื่อง การบริหารบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา ได้แก่ นโยบายและกฎระเบียบ บุคลากร และวัฒนธรรมองค์กร

แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา

1. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเป็นกระบวนการสำคัญในการคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งและองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดคุณสมบัติที่ต้องการของบุคลากรอย่างชัดเจน โดยระบุถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยม และความแตกต่างทางเพศ เชื้อชาติ ศาสนา วัย สถานะทางเศรษฐกิจ และภูมิหลังทางการศึกษา เพื่อให้สามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถและเหมาะสมกับตำแหน่งและองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. การสร้างเสริมประสิทธิภาพ/การพัฒนา เป็นสิ่งสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดี โดยปฏิบัติตนด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้อง เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
3. การประเมินวิทยฐานะเป็นกระบวนการสำคัญในการยกระดับคุณภาพวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและสอดคล้องกับหลักความรับผิดชอบ

4. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการส่งเสริมความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง ในการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติของบุคลากรในองค์กร

5. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นกรอบในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดแนวทางที่ชัดเจนและสอดคล้องกับหลักความคุ้มค่าและหลักธรรมาภิบาล

6. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งวินัย คุณธรรม และจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดแนวทางในการส่งเสริมอย่างต่อเนื่องและชัดเจน

เนื่องมาจากผู้บริหารมองว่าการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษานั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญของหลักธรรมาภิบาล และนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษาในทุกด้าน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายของการศึกษา และตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพร เกษอวงค์ (2562) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของข้าราชการในสำนักงานคดียุติการสูงสุด สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่าแนวทางการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา ได้แก่ ปรับปรุงนโยบายและกฎระเบียบ พัฒนาบุคลากร และปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณษา เมืองสนธิ (2562) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพบว่า หลักธรรมาภิบาล ถือเป็นหลักสำคัญที่จะใช้เป็นแนวปฏิบัติ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมีการตอบสนอง และความเสมอภาค เนื่องจากการปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการที่มีความชัดเจนและมีมาตรฐาน มีความเป็นกลางและเสมอภาคต่อผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียม อีกทั้งเพื่อให้บุคลากรมีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติงาน สำหรับข้อเสนอแนะและแนวทาง การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคคือ สร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากร ปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เพิ่มอัตราค่าจ้างให้มีจำนวนเพียงพอกับปริมาณงาน และต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรมากขึ้น รวมไปถึงควรมีเครื่องมือที่ใช้ในการบริหารงานที่เป็นมาตรฐาน เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่เจ้าหน้าที่และ ผู้รับบริการต่อไป

แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาของโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอนศูนย์ที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3

แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาของโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอนศูนย์ที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ประกอบด้วย 6 แนวทาง คือ 1) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ต้องดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

บุคลากรอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม 2) ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพ/การพัฒนา ต้องมีการสร้างเสริมประสิทธิภาพ/พัฒนาตามหลักธรรมาภิบาล 3) ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ ต้องส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะด้วยความชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้ 4) ด้านการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ ต้องให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเองการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ 5) ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ต้องมีการส่งเสริมและกำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ อย่างชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงคุณธรรม จริยธรรม และ 6) ด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ต้องมีการส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล สอดคล้องกับงานวิจัยของ เทอดเกียรติ ทองดอนพุ่ม, ไพโรจน์ รัตรวงศ์, และพูนชัย ยาวีราช (2562) ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่าแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง คือ มีการกำหนดแนวทางและทำความเข้าใจในการดำเนินงานร่วมกัน สร้างกรอบการดำเนินงานที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลระเบียบ กฎ ข้อบังคับที่ยุ่ยากเกินไป ลดขั้นตอนที่ส่งผลให้เกิดความล่าช้า เลือกใช้บุคลากรทรัพยากรอย่างถูกต้องเหมาะสม เสริมสร้างให้ทุกคนในหน่วยงานปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ผู้นำต้องผลักดันให้เกิดองค์การแห่งธรรมาภิบาล มีการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยม ในการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและมีการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติอย่างจริงจัง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์ (2564) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการศึกษาและมีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการในภารกิจหลักของการบริหารงานบุคคล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เนื่องจากปัญหาที่พบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลคือ การขาดแคลนบุคลากรในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง และการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้สถานศึกษา จึงเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อสนองตอบภารกิจของสถานศึกษาให้การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวเป็นอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ แนวทางตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 พบว่า สถานศึกษาสามารถนำรูปแบบไปใช้ในการบริหารและจัดการศึกษาอย่างเหมาะสมจะส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพ ความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ มีคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และผลสัมฤทธิ์ของงานมีคุณภาพมีมาตรฐาน ดังนั้นหน่วยงานที่มีหน้าที่กำหนดนโยบาย ควรให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารและจัดการศึกษาตามขอบข่ายภารกิจของสถานศึกษาโดยทั่วถึง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยในครั้งนี้ พบปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะในสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าในการวิจัยครั้งต่อไปควรจะศึกษา เรื่อง การบริหารงานบุคคลด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะในสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อที่จะได้ทราบถึงสภาพปัญหาเชิงลึกและหาแนวทางการปฏิบัติ การพัฒนา ให้เกิดเป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง ต่อไป

องค์ความรู้ใหม่



แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้หลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นสร้างระบบที่โปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้ เริ่มต้นจากการสรรหาบุคคลที่มีคุณภาพ พัฒนาศักยภาพอย่างมีระบบ ส่งเสริมการประเมินอย่างเป็นธรรม ยกย่องเชิดชูผลงาน สนับสนุนมาตรฐานวิชาชีพ เน้นจรรยาบรรณ และส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม ผลลัพธ์ที่ได้คือ บุคลากรที่มีคุณภาพ ตรงตามความต้องการ พัฒนาสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้า สู่เป้าหมายการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กุลธร ดอนแก้ว. (2562). การบริหารงานวิชาการโรงเรียนบนพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- จุฑาทาญจน์ เก่งสกลิจ. (2564). การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตธรรมจักร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ซัซพล วุฒิวิญญานันต์. (2560). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เทอดเกียรติ ทองดอนพุ่ม, ไพโรภ รัตนชูวงศ์, และพูนชัย ยาวิราช. (2562). แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. วารสารวารสารครุศาสตร์ วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 13-21.
- นภาพร เกษอาจค์. (2562). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของข้าราชการในสำนักงานคดีอัยการสูงสุด สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปฐมภรณ์ คำภาพล. (2565). การบริหารบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. วารสารวิจัยศรีล้านช้าง, 31-44.
- พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์. (2564). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารบริหารการศึกษาบัว บัณฑิต, 51-57.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3. (2565). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. เชียงใหม่: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุพรรณษา เมืองสนธิ์. (2562). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Taro Yamane. (1967). *Statistics, An Introductory Analysis, 2nd Ed.* New York: Harper and Row.