

การบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่สามแลบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

Human resource Management in the 21st Century of the School
Administrators in the Mae Sam Lab School Management Center under
the Mae Hong Son Primary Educational Service Area Office 2

กรรณิการ์ ธีรภิญโญกุล Kannika Thiraphinyokun
จันทรราย ยมสูงเนิน Janchai Yomsungnern
ธีระภัทร์ ประสมสุข Teerapat Prasomsuk
เสกชัย ชมภูนุช Sekchai Chumpoonuch
มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
North-Chiang Mai University
g673302107@northcm.ac.th

Received 2025/05/03

Revised 2025/07/26

Accepted 2025/08/08

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่สามแลบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2. โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ รวมทั้งสิ้นจำนวน 102 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าความเชื่อมั่น คือ 0.99

ผลการวิจัยพบว่า

1) การบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการปฏิบัติตนต่อสังคม รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา /ด้านการปฏิบัติตนต่อผู้รับบริการ /ด้านการปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมประกอบอาชีพ /และด้านการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ตามลำดับ

2) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า แต่ละด้านมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา คือ พัฒนาตนเองนำ

ความรู้ด้านเทคโนโลยี มาวางแผนพัฒนาระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ภายในสถานศึกษาได้ ด้านการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา คือ พัฒนาการวิชาชีพตนเอง นำเทคโนโลยีมาพัฒนาระบบบริหารทุกฝ่ายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ด้านการปฏิบัติตนต่อผู้รับบริการ คือ การสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม ร่วมวางแผนปฏิบัติงานและวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม ด้านการปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมประกอบอาชีพ คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ สันับสนุนและพิทักษ์สิทธิของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพทางการบริหารอย่างเต็มที่ ด้านการปฏิบัติตนต่อสังคม คือ การสนับสนุน สวัสดิการด้านสุขภาพ และพัฒนาวิชาชีพ ลดภาระงานที่ไม่จำเป็นเพื่อปฏิบัติการสอนได้อย่างเต็มที่

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ศตวรรษที่ 21, ศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่สามแลบ.

Abstract

This research aimed to 1) Study the personnel management of school administrators in the 21st century, and 2) to explore guidelines for improving personnel management of school administrators in the Mae Sam Laep Educational Management Center under the Mae Hong Son Primary Educational Service Area Office 2. The sample group consisted of school administrators, teachers, and qualified experts interviewed for the study, totaling 102 participants. The research instruments used were a questionnaire and a structured interview form. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. The reliability coefficient of the instruments was 0.99.

The research findings revealed that:

1) The results of the study of personnel management in the 21st century of school administrators was found to be at a high level in overall. Considering that each aspect was at a high level in all aspects, the average was in descending order as follows: the area of social conduct, followed by the professional development of school administrators/the field of client conduct/the area of co-career conduct/and the area of personal development of school administrators, respectively.

2) The results of the study of guidelines for the development of personnel management in the 21st century of school administrators found that each area had the following development guidelines, in terms of self-improvement of school administrators, they should have self-improvement, use of technology knowledge to plan the development of high-speed internet networks to cover all areas within the school. The professional development of school administrators was self-improvement,

and use of technology to develop the management system for all parties in the school to be effective. The client conduct was to create a culture of collective participation, operational planning, and appropriate practice methods. The practice of co-career conduct was to be a good member of a professional organization, support and protect the rights of administrative associates. The practice of society was to support health benefits and professional development and reduce unnecessary workloads to fully practice teaching.

Keywords: Human resource l management, 21st century, Mae Sam Lab School Management Center.

บทนำ

สังคมโลกในยุคปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงด้านการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารยุคใหม่จึงจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์สำคัญในศตวรรษที่ 21 เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและนำไปสู่ความสำเร็จของผู้เรียนและสถานศึกษา ประกอบด้วยทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล ทักษะการสื่อสารและทักษะด้านความริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2562 ได้กำหนด บทบัญญัติเกี่ยวกับแนวนโยบายในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงไว้อย่างชัดเจนโดยให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยตรงเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นรัฐจึงต้องจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อให้ประชากรมีความรู้ ความสามารถ อ่านออก เขียนได้ คิดคำนวณได้ รู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งเป็นยุคเทคโนโลยี สารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา เป็นอย่างมาก และส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน ซึ่งบุคคลสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีทักษะการเป็นผู้นำที่มีคุณภาพและมีการวางแผนการบริหารอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาครูผู้สอนและผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว การศึกษาภายใต้ยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปการศึกษารอบ 2 ที่ 2 ในทศวรรษที่ สอง (พุทธศักราช 2552-2561) มีการปรับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐานพุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2560) ให้สอดคล้องกับทิศทางการปฏิรูป การศึกษาในระดับโลกที่มุ่งเน้นปฏิรูปการเรียนรู้เน้นครูเป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ ได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ โดยยึดหลักสำคัญคือให้นักเรียนได้เรียนรู้ในสภาพจริง ซึ่งทำให้นักเรียน ได้รับประสบการณ์ตรงจากการลงมือปฏิบัติ รัฐบาลจึงมุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมี

คุณภาพ โดยมีเป้าหมายหลักสามประการ คือ พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพ ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารจัดการศึกษาภายใต้กรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษา 4 ประการ ได้แก่ พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ซึ่งในทุกมิตินั้นจะมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุผลของการปฏิรูปการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553 : 4)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญด้านหนึ่งของการบริหารงานในองค์กร ครูและบุคคลเป็นเครื่องชี้วัดว่า จุดมุ่งหมายของระบบการศึกษาจะสัมฤทธิ์ ต้องอาศัยกำลัง สติปัญญา ความคิด ความสามารถของบุคคลในการดำเนินงานต่างๆ ไม่ว่าจะป็นภาครัฐหรือเอกชนให้เนิ่นงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคล จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดเป้าหมาย ใ้งานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ หลายประการ การจัดบุคคลให้เหมาะกับงาน ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของสถานศึกษา เพราะการสรรหาบุคคลให้ได้คนดี เหมาะสมกับงาน จะสามารถนำพาองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ง่ายขึ้น และได้รับความสำเร็จตามเป้าหมาย ขึ้นอยู่กับความพร้อมของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคน ทุกงาน และทุกส่วน หากผู้บริหารขาดความรู้ ความสามารถในการบริหารงานบุคคล ถึงแม้ว่าจะมีเงินหรือปัจจัยอื่นครบถ้วน มีคนเป็นจำนวนมากก็เปรียบเหมือนไม่มีอะไรเลย เพราะมีคนแต่ใช้วัสดุอุปกรณ์หรือเงินไม่เป็น ต่างคนต่างมุ่งที่จะหา ผลประโยชน์จากงบประมาณและอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ มีความแตกแยก ขาดความสามัคคี ต่างคนต่างอยู่ ไม่รวมมือกันทำงาน ขาดการมีส่วนร่วมแผนงานหรือโครงการที่โรงเรียนหรือหน่วยงานวางไว้ก็จะล้มเหลว ผู้บริหารไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้โดยลำพัง จะต้องอาศัยผู้ร่วมงานในการร่วมคิด ร่วมทำเพื่อใ้งานต่างๆ นั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย คนเป็นรากฐานอันสำคัญยิ่งของการพัฒนาประเทศ และระบบการศึกษาไทย (สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ, 2561 : 1) จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารในสถานศึกษาในพื้นที่การวิจัย ด้านการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ในสถานศึกษาศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่สามแลบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ได้กำหนดกลยุทธ์ไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ประสบความสำเร็จ มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีคุณสมบัติ ดังนี้ คือ เป็นบุคคลที่มีความรู้ด้านหลักสูตร ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง การนิเทศการจัดการเรียนรู้ มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีจิตวิทยาในการส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจในการจัดการเรียนรู้ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการร่วมมือกับบุคคลหน่วยงานและชุมชน ในการส่งเสริมและสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ปลอดภัยสำหรับผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2, 2566 : 20)

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษา เรื่อง การบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่สามแลบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 เพื่อให้ได้ข้อมูล สารสนเทศเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลไปพัฒนาสถานศึกษา ในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่สามแลบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่สามแลบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2
- 2) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่สามแลบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่สามแลบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ปีการศึกษา 2567 รวมทั้งสิ้น จำนวน 131 คนโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krecie & Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 116) และเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่สามแลบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ซึ่งมีเนื้อหาและรูปแบบดังนี้

- 1) แบบสอบถาม ที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่สามแลบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ด้านการปฏิบัติตนต่อผู้รับบริการ 4) ด้านการปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมประกอบอาชีพ 5) ด้านการปฏิบัติตนต่อสังคม

2) แบบสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview) ได้ข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 5 คน และเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางทางการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่สามแลบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียด ดังนี้

1) แบบสอบถาม

(1) นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมา ตรวจสอบถูกต้องและสมบูรณ์ของ แบบสอบถาม
 (2) นำแบบสอบถาม ที่มีข้อมูลสมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูลรหัส
 (3) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

(4) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่สามแลบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โปรแกรมประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้าน และโดยภาพรวม เสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายที่ได้จากแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 116) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2) แบบสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ใช้วิธีการวิเคราะห์ สังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่สามแลบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยการจัดหมวดหมู่ของข้อมูลตามหัวข้อหลักที่กำหนดไว้มาสรุปข้อมูล และนำเสนอด้วยวิธีเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่สามแลบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่สามแลบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

การบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติ		
	<i>x</i>	<i>S. D.</i>	แปลผล
ด้านการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา	4.28	0.71	มาก
ด้านการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา	4.39	0.72	มาก
ด้านการปฏิบัติตนต่อผู้รับบริการ	4.37	0.74	มาก
ด้านการปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมประกอบอาชีพ	4.35	0.73	มาก
ด้านการปฏิบัติตนต่อสังคม	4.41	0.75	มาก
โดยรวม	4.36	0.73	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่สามแลบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการปฏิบัติตนต่อสังคม รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติตนต่อผู้รับบริการ ด้านการปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมประกอบอาชีพ และ ด้านการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ตามลำดับ

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 แนวทางการของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่สามแลบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา พบว่า

ด้านการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้ครอบคลุมและทันสมัย โดยเริ่มจากการสำรวจความต้องการ วางแผนระบบเครือข่าย และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอรับงบประมาณติดตั้งและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานให้เหมาะสมกับการใช้งานในสถานศึกษา

ด้านวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนครูที่มีผลงานทางวิชาชีพให้เป็นที่รับรู้ของสาธารณชน โดยจัดพิธีมอบรางวัล เผยแพร่ผลงานผ่านสื่อ และจัดกิจกรรมนำเสนอผลงานทางวิชาการ เพื่อเชิดชูเกียรติและสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาวิชาชีพครู.

ด้านการปฏิบัติตนต่อผู้รับบริการ มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสม โดยสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมผ่านเวทีแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น การอบรม และกิจกรรมพัฒนาศักยภาพ พร้อมเปิดโอกาสให้ทดลองแนวทางใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ.

ด้านการปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมประกอบอาชีพ มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิผู้ร่วมประกอบวิชาชีพทางการบริหาร โดยพัฒนาทักษะผ่านการอบรมและศึกษาต่อ สนับสนุนการเข้าถึงองค์ความรู้วิชาชีพ จัดสวัสดิการที่เหมาะสม พร้อมสร้างระบบร้องเรียนที่เป็นธรรม ส่งเสริมขวัญกำลังใจด้วยการประเมินโปร่งใส ยกย่องผลงาน และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ.

ด้านการปฏิบัติตนต่อสังคม มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้ครูและบุคลากร โดยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และลดภาระงานที่ไม่จำเป็น พร้อมทั้งสนับสนุนสวัสดิการด้านสุขภาพ โบนัส และการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมความมั่นคงและการเติบโตในสายอาชีพ.

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษากิจการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่สามแลบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

อภิปรายผลการวิจัยข้อที่ 1 การบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่สามแลบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 พบว่าโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการปฏิบัติตนต่อสังคม รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติตนต่อผู้รับบริการ ด้านการปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมประกอบ และด้านการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับนิรมล บุญवास (2565) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพโดยเรียงลำดับ ดังนี้ คือ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณต่อสังคม รองลงมาคือ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ และจรรยาบรรณต่อตนเอง ตามลำดับ

ด้านการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม จริยธรรม มีบทบาทร่วมปฏิบัติงานและตัดสินใจร่วมกับบุคลากร ส่งเสริมการทำงานตามแผนปฏิบัติแบบมีส่วนร่วม ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น เว็บไซต์ ไลน์ เฟซบุ๊ก โปรแกรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต สอดคล้องกับเฉลิมพันธ์ ศรีพรหม (2560) ที่พบว่า ผู้บริหารมีการแสวงหาความรู้ใหม่ พัฒนาวิชาชีพ และสร้างผลงานเป็นที่ยอมรับในวงการ.

ด้านการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ใช้ความรู้และความสามารถในการส่งเสริมครูให้ใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นและบริหารจัดการข้อมูลอย่างเหมาะสม สนับสนุนการอบรม พัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแสดงความคิดเห็นร่วมกัน ติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับนันทิยา พรหมจันทร์ (2560) ที่พบว่า ผู้บริหารและครูมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มีการประชุมชี้แจงแนวทางปฏิบัติราชการ จนเป็นแบบอย่างที่ดี และได้รับการส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งมีศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ.

ด้านการปฏิบัติตนต่อผู้รับบริการ พบว่า ด้านการปฏิบัติตนต่อผู้รับบริการอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารส่งเสริมการคุ้มครองสิทธิเด็ก เยาวชน และผู้ด้อยโอกาส บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล รับผิดชอบต่อความคิดเห็นและสร้างความภาคภูมิใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ สอดคล้องกับนันทิยา พรหมจันทร์ (2560) ที่พบว่า ผู้บริหารให้บริการอย่างมีคุณภาพ คำนึงถึงสิทธิพื้นฐานของผู้รับบริการ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ.

ด้านการปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมประกอบอาชีพ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารนำผลการประเมินการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน งานที่ได้รับมอบหมาย ฯลฯ มาประกอบการ พิจารณาความดีความชอบประจำปี /ผู้บริหาร รับผิดชอบต่อความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพเดียวกัน /ผู้บริหาร ส่งเสริม สนับสนุนและพิทักษ์สิทธิของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพทางการบริหาร สอดคล้องกับเฉลิมพันธ์ ศรีพรหม (2560) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาทุกด้านต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ตามลำดับ

ด้านการปฏิบัติตนต่อสังคม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ส่งเสริมบทบาทผู้นำในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาเศรษฐกิจ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม เปิดใจกว้าง รับผิดชอบต่อความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน และให้เกียรติซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับนันทิยา พรหมจันทร์ (2560) ที่พบว่า ผู้บริหารและครูมีจรรยาบรรณต่อสังคม สนับสนุนกิจกรรมชุมชนเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งทางตรงและทางอ้อม และส่งเสริมบทบาทพลเมืองในสังคมอย่างเหมาะสม.

อภิปรายผลการวิจัยข้อที่ 2 แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่สามแลบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 สามารถอภิปรายผลเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

ด้านการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา คือ มุ่งเน้นการพัฒนาเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้ครอบคลุมและทันสมัย โดยเริ่มจากสำรวจความต้องการ วางแผนระบบเครือข่าย และประสานหน่วยงานเพื่อขอรับงบประมาณ จากนั้นติดตั้ง ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน และอบรมบุคลากรให้ใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมการสร้าง Smart Classroom และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ทันสมัย ควบคู่กับการติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของชลธิชา บัวทอง (2566) ที่เน้นการส่งเสริมครูให้แสวงหาความรู้ ทดลองสิ่งใหม่ และนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ.

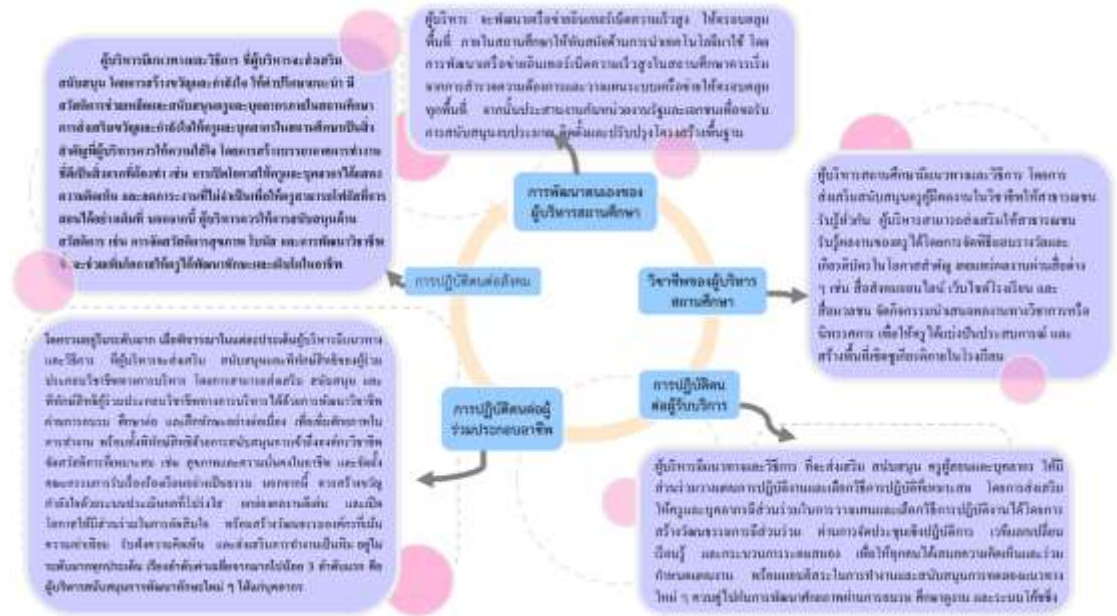
ด้านวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การส่งเสริมและเชิญผลงานครูให้เป็นที่รับรู้ของสาธารณชน ผ่านพิธีมอบรางวัล การเผยแพร่ผ่านสื่อ นิทรรศการ และกิจกรรมนำเสนอผลงาน พร้อมทั้งสร้างพื้นที่ยกย่องภายในโรงเรียน เช่น บอร์ดครูดีเด่น รวมถึงส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมเวทีแข่งขันระดับชาติและนานาชาติ ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของชลธิชา บัวทอง (2566) และปณิตภัทร์ มีศรีจันทร์ (2565) ที่ระบุว่าผู้บริหารควรสนับสนุนการพัฒนาทักษะของครู ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ถ่ายทอดความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และรับผิดชอบตามหลักจรรยาบรรณ.

ด้านการปฏิบัติตนต่อผู้รับบริการ คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและเลือกวิธีการทำงานที่เหมาะสม โดยสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมผ่านประชุมเชิงปฏิบัติการ เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และระดมสมอง เพื่อเปิดโอกาสในการเสนอความคิดเห็น ควบคู่กับการให้อิสระในการทำงานและสนับสนุนการทดลองแนวทางใหม่ ๆ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพด้วยการอบรม ศึกษาดูงาน และโค้ชชิ่ง รวมถึงยกย่องผลงาน จัดสรรทรัพยากร และให้อำนาจตัดสินใจอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของชลธิชา บัวทอง (2566) และปณิตภัทร์ มีศรีจันทร์ (2565) ที่เสนอว่าผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูแสดงความสามารถในด้านที่ถนัด สนับสนุนให้เป็นกรรมการหรือวิทยากร และสร้างความภาคภูมิใจแก่ผู้รับบริการด้วยการชมเชย สนับสนุนอย่างจริงจัง และปฏิบัติด้วยความเสมอภาคโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ.

ด้านการปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมประกอบอาชีพ คือ อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรผ่านการอบรม ศึกษาต่อ และฝึกทักษะอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนสวัสดิการที่เหมาะสม จัดระบบร้องเรียนและประเมินผลอย่างเป็นธรรม เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและทำงานเป็นทีม จัดประชุมวางแผนร่วมอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูและผู้ปกครอง สอดคล้องกับชลธิชา บัวทอง (2566) และปณิตภัทร์ มีศรีจันทร์ (2565) ที่เน้นการมีส่วนร่วมและภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน.

ด้านการปฏิบัติตนต่อสังคม คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้ครูและบุคลากร ด้วยการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ลดภาระงานที่ไม่จำเป็น และจัดสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น สุขภาพ โบนัส และการพัฒนาวิชาชีพ ควบคู่กับการจัดกิจกรรมร่วมเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร เช่น งานเลี้ยงหรือกิจกรรมสันทนาการ นอกจากนี้ ควรยกย่องและให้กำลังใจ เช่น การกล่าวชมเชยหรือมอบรางวัล เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของปณิตภัทร์ มีศรีจันทร์ (2565) ที่เสนอให้ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง มีบทบาทในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และพัฒนาเศรษฐกิจภูมิปัญญาท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรม.

องค์ความรู้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์การวิจัย

ที่มา : กรรณิการ์ ธีรภิญโญกุล, 2569.

จากภาพสามารถอธิบายได้ว่า

ด้านการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหาร จะพัฒนาเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ให้ครอบคลุมพื้นที่ ภายในสถานศึกษาให้ทันสมัยด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ โดยการพัฒนาเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงในสถานศึกษาควรเริ่มจากการสำรวจความต้องการและวางแผนระบบเครือข่ายให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ จากนั้นประสานงานกับหน่วยงานรัฐและเอกชนเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณ ติดตั้งและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

ด้านวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางและวิธีการ โดยการส่งเสริม สนับสนุนครูผู้มีความรู้ในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้ทั่วกัน ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้สาธารณชนรับรู้ผลงานของครูได้โดยการจัดพิธีมอบรางวัลและเกียรติบัตรในโอกาสสำคัญ เผยแพร่ผลงานผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น สื่อสังคมออนไลน์ เว็บไซต์โรงเรียน และสื่อมวลชน จัดกิจกรรมนำเสนอผลงานทางวิชาการหรือนิทรรศการ เพื่อให้ครูได้แบ่งปันประสบการณ์ และสร้างพื้นที่เชิดชูเกียรติภายในโรงเรียน

ด้านการปฏิบัติตนต่อผู้รับบริการ ผู้บริหารมีแนวทางและวิธีการ ที่จะส่งเสริม สนับสนุนครูผู้สอนและบุคลากร ให้มีส่วนร่วมวางแผนการปฏิบัติงานและเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม โดยการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและเลือกวิธีการปฏิบัติงานได้โดยการสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม ผ่านการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และกระบวนการระดมสมอง เพื่อให้ทุกคนได้เสนอความคิดเห็นและร่วมกำหนดแผนงาน พร้อมมอบอิสระในการทำงาน

และสนับสนุนการทดลองแนวทางใหม่ ๆ ควบคู่ไปกับการพัฒนาศักยภาพผ่านการอบรม ศึกษาดูงาน และระบบโค้ชซึ่ง

ด้านการปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมประกอบอาชีพ ผู้บริหารมีแนวทางและวิธีการ ที่ผู้บริหารจะส่งเสริม สนับสนุนและพิทักษ์สิทธิของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพทางการบริหาร โดยสามารถส่งเสริม สนับสนุน และพิทักษ์สิทธิผู้ร่วมประกอบวิชาชีพทางการบริหารได้ด้วยการพัฒนาวิชาชีพผ่านการ อบรม ศึกษาต่อ และฝึกทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน พร้อมทั้งพิทักษ์สิทธิด้วย การสนับสนุนการเข้าถึงองค์กรวิชาชีพ จัดสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น สุขภาพและความมั่นคงในอาชีพ และจัดตั้งคณะกรรมการรับเรื่องร้องเรียนอย่างเป็นธรรม นอกจากนี้ ควรสร้างขวัญกำลังใจด้วยระบบ ประเมินผลที่โปร่งใส ยกย่องผลงานดีเด่น และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พร้อมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความเท่าเทียม รับฟังความคิดเห็น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

ด้านการปฏิบัติตนต่อสังคม ผู้บริหารมีแนวทางและวิธีการ ที่ผู้บริหารจะส่งเสริม สนับสนุน โดยการสร้างขวัญและกำลังใจ ให้คำปรึกษาแนะนำ มีสวัสดิการช่วยเหลือและสนับสนุนครูและ บุคลากรภายในสถานศึกษา การส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นสิ่ง สำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ โดยการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีเป็นสิ่งแรกที่ต้องทำ เช่น การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และลดภาระงานที่ไม่จำเป็นเพื่อให้ครูสามารถ โฟกัสที่การสอนได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนด้านสวัสดิการ เช่น การจัด สวัสดิการสุขภาพ โบนัส และการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งจะช่วยเพิ่มโอกาสให้ครูได้พัฒนาทักษะและเติบโต ในอาชีพ

สรุป และข้อเสนอแนะ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ ผู้บริหารสถานศึกษาได้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ ศึกษาดูงาน ด้านการบริหารงานบุคคลใน ศตวรรษที่ 21 ศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่สามแลบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ควรนำองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย มาพัฒนา ผู้บริหาร ครูและ บุคลากร ให้มีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่สามแลบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ควรนำองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย มาพัฒนาตนเองตามแนว ทางการประพฤติดตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลในสถานศึกษา ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายในการ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี โดยเฉพาะการวางระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ความเร็วสูงให้ครอบคลุมพื้นที่ภายในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

2) การส่งเสริมความภาคภูมิใจในวิชาชีพครู ควรมีนโยบายเชิงรุกในการเชิดชูเกียรติและเผยแพร่ผลงานครูในระดับโรงเรียนและระดับชุมชน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและยกระดับคุณภาพทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

3) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการวางแผนและตัดสินใจด้านการบริหาร เพื่อเสริมสร้างความเป็นเจ้าของร่วมกัน และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน

4) การจัดสวัสดิการและการคุ้มครองสิทธิของครูและบุคลากร ผู้บริหารควรวางนโยบายที่ครอบคลุมการดูแลสิทธิและสวัสดิการของครูและบุคลากรอย่างรอบด้าน ทั้งด้านสุขภาพ ความมั่นคงในอาชีพ และโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) สำรวจและติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงภายในโรงเรียน ผู้บริหารควรดำเนินการสำรวจความต้องการใช้งานอินเทอร์เน็ตในแต่ละพื้นที่ของโรงเรียน วางแผนระบบเครือข่าย และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนงบประมาณในการติดตั้งและปรับปรุงระบบ

2) จัดกิจกรรมเผยแพร่และยกย่องผลงานครู ควรมีการจัดพิธีมอบรางวัลหรือเกียรติบัตรในโอกาสสำคัญ รวมทั้งเผยแพร่ผลงานของครูผ่านเว็บไซต์โรงเรียน สื่อสังคมออนไลน์ และจัดนิทรรศการผลงานทางวิชาการ

3) จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูผ่านกิจกรรม เช่น กระบวนการระดมสมอง เวทีเสวนา หรือเวิร์กชอป เพื่อให้ครูมีโอกาสเลือกแนวทางปฏิบัติงานที่เหมาะสมและมีอิสระในการตัดสินใจ

4) สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจ ควรลดภาระงานที่ไม่จำเป็นให้แก่ครู ส่งเสริมการแสดงออกทางความคิดเห็น และจัดสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น โบนัส การอบรม และการศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาความสามารถและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา ศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่สามแลบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

2) ควรศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่สามแลบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

References

- เฉลิมพันธ์ ศรีพรหม. (2560). การปฏิบัติและแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารการศึกษามหาวิทยาลัยนเรศวร, 22 (3), 101-115.
- จันทร์ทร ปานคล้า. (2557). การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร.
- ชลธิชา บัวทอง (2566) แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- นันทิยา พรหมจันทร์. (2561). การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของผู้บริหารและครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิรมล บุญवास. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. วารสารวิชาชีพครู, 15(2), 45-60.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10), กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น
- ปณณภัทร์ มีศรีจันทร์. (2565). แนวทางการพัฒนางานตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ในอำเภอกะบง จังหวัดพังงา. วารสารสหวิทยาการพัฒนา, 1 (1), 226.
- วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอชิป จิตตฤกษ์. (2556). ทักษะแห่งอนาคตใหม่การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21: 21st Century skills: Rethinking how students learn. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเพ่นเวิร์ส.
- ศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่สามแลบ. (2567). แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา. ศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่สามแลบ.
- สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ. (2561). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา: แนวคิดและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล บุญลี. (2557). การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพรรณ, 9(1), 95-104.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษแม่ฮ่องสอน เขต 2. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2567. ศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่สามแลบ.