



แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร*

THE GUIDELINE OF PERSONAL ADMINISTRATION DEVELOPMENT IN THE NEW
NORMAL FOR THE EXECUTIVE OF THE PRIMERY SCHOOL IN BANGPLAD
DISTRICT, BANGKOK

¹พระมหาชรินทร์ ชุตินฺธยา (อรรคบุตร) Phramaha Charin Chutitthayi (Akkhabut)

²พระครูกิตติญาณวิสิฐ Phakhrukittianawisit ³พีรวัฒน์ ชัยสุข Peerawat Chaisouk

^{1,2,3}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author E-mail: Charinhomgreen@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา 2) เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ทำการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครู 175 คน และใช้แบบสัมภาษณ์รวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติพื้นฐานคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก 2) วิธีการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย กระบวนการวางแผนการกำหนดแผนงานที่เกี่ยวกับบุคลากร การเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคคล 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ 3) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร เป็นการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ประกอบด้วย การรักษาไว้ซึ่งสิ่งที่มีอยู่เดิม นำหลักธรรมคำสอนเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน การน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การประพฤติปฏิบัติตน มีการวางแผน สรรหาบุคคลที่ตรงกับความสามารถมาปฏิบัติหน้าที่ ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลา ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี มีการยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับผู้ประพฤติตนดีและรักษาวินัยดีเด่น

คำสำคัญ: การพัฒนา, การบริหารงานบุคคล, ยุคฐานวิถีชีวิตใหม่, โรงเรียนประถมศึกษา



Abstract

The purposes of this thesis were 1) to study the condition of personnel management of primary school administrators 2) to study methods of personnel administration in the new normal of primary school administrators 3) To propose guidelines for development of personnel administration in the new normal of primary school administrators in Bangphlad district of Bangkok. Mixed methods research was used combines the methods of quantitative and qualitative research. The questionnaire was used as a quantitative data collection tool from a sample of 175 administrators and teachers. An interview questionnaire was used to collect qualitative data from five experts. Quantitative data were analyzed by using descriptive statistics consisted of percentage, mean, and standard deviation whereas qualitative data was analyzed by content analysis. Results found that 1) the condition of personnel management of primary school administrators in all 6 aspects was at a high level 2) Personnel management method In the new normal of primary school administrators, Bangphlad District, Bangkok, consists of the process of formulating policies, setting plans relating to personnel, enhancing human relations, and create a good atmosphere in the work of the people in 5 areas, namely, manpower planning and positioning, nomination and appointment, enhancement of efficiency in government, discipline and discipline, and out of government. 3) The guidelines for school administration according to the good governance of educational institution administrators under office of Phranakhon Si Ayutthaya primary educational service area 1 is the administration of educational institutions to achieve maximum efficiency and effectiveness, integrated with the principles of good governance Use moral and ethical principles as the basis for school administration to ensure quality and achieve school objectives. 3) for development of personnel administration in the new normal of primary school administrators in Bangphlad district of Bangkok is the management of personnel to achieve maximum efficiency and effectiveness, consisting of maintaining the existing things, use the Dharma principles as a guideline for working, introducing the royal formula of behavior, planning, and recruiting people who match their abilities to perform their duties. Support the development of teachers and educational personnel to develop their knowledge and abilities all the time, Support the use of technology, Honor and honor those who behave well and maintain outstanding discipline.

Keywords: Development, Personnel Administration, New Normal, Primary School



บทนำ

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคนที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข อันจะนำไปสู่เสถียรภาพ และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า ทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลก ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21

แม้ว่าตลอดระยะเวลาของการพัฒนาการศึกษา จะมีภาพความสำเร็จของการจัดการศึกษา ปรากฏให้เห็นแต่ส่วนใหญ่เป็นผลสำเร็จในเชิงปริมาณมากกว่าเชิงคุณภาพ อาทิ การเพิ่มอัตราการเข้าเรียนของผู้เรียนในระดับต่างๆ โดยเฉพาะในระดับประถมศึกษาที่ใกล้เคียงหรือสูงกว่าระดับสากล จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่เพิ่มมากขึ้น การกระจายโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาผ่านนโยบายเรียนฟรี 15 ปีของรัฐ การผลิตและพัฒนากำลังคน ระดับกลางที่เชื่อมโยงกับตลาดงานผ่านระบบการศึกษาแบบทวิภาคี โดยภาพรวมระบบการศึกษายังมีปัญหาด้านคุณภาพและมาตรฐานในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และการผลิตกำลังคนตามความต้องการของประเทศ

การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษายังไม่เหมาะสม และขาดความคล่องตัว เนื่องจากระบบการบริหารจัดการศึกษาของไทยยังมุ่งเน้นการบริหารตามกฎหมาย ระเบียบ (Rule Driven) มากกว่าการบริหารเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย (Management Driven) และยังไม่เชื่อมโยงกับการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบตามหลักธรรมาภิบาล การแยกบทบาทระหว่างผู้กำกับการศึกษา (Regulator) กับผู้จัดการศึกษา (Provider) เพื่อมิให้เกิดการขัดกันซึ่งผลประโยชน์ (Conflict of Interest) ยังไม่ชัดเจนในทางปฏิบัติ อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ภายใต้การแข่งขันที่เป็นธรรมค่อนข้างน้อย ส่งผลให้เกิดความสูญเปล่าและความไม่มีประสิทธิภาพของระบบการศึกษา ดังจะเห็นได้จากจำนวนสถานศึกษาขนาดเล็กที่เพิ่มมากขึ้นตามโครงสร้างประชากรวัยเรียนที่ลดลง อัตราส่วนนักเรียนต่อครูจำนวนนักเรียนต่อห้องเรียนที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน การให้บริการการศึกษาที่มีปริมาณเกินกว่าความต้องการของผู้รับบริการซึ่งจะเป็นปัญหาต่อเนื่องในอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาเป็นมาตรการจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงานโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ นำไปสู่การบริการครูและบุคลากร ทางการศึกษาตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนต่อไป เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล สนองตอบความต้องการของหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบ ให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับ การยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตบางพลัด



มีการบริหารจัดการโดยเน้นวิถีไทยวิถีธรรม อาศัยหลักธรรมคำสอนทางพุทธศาสนาและหลักปรัชญาในการบริหารจัดการ ส่วนในด้านของการนำเทคโนโลยีมีการนำมาใช้มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้น เนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีที่หลากหลายในการจัดการบริหารงานบุคคล

ราชบัณฑิตยสภา บัญญัติคำศัพท์ “new normal” คือความปกติใหม่, ฐานวิถีชีวิตใหม่ ส่วนคำว่า new normal คือ บรรทัดฐานใหม่ ศ.นพ.สุรพล อิศโรกุล นายกราชบัณฑิตยสภา โพสต์เฟซบุ๊กชี้แจงรายละเอียดเรื่องการบัญญัติศัพท์คำว่า “new normal” และ “new norm” สรุปได้ว่า New normal = นิวโนร์มัล, ความปกติใหม่, ฐานวิถีชีวิตใหม่ หรือ New norm = บรรทัดฐานใหม่ คำว่า New normal นั้นมีการนำมาใช้อย่างแพร่หลายในช่วงที่มีการระบาดของโรคโควิด-19 เป็นวลีและเป็นสำนวนซึ่ง Oxford dictionary ได้ให้คำนิยามว่า “A previously unfamiliar or atypical situation that has become standard, usual, or expected” หมายถึง สถานการณ์หรือปรากฏการณ์ ที่แต่เดิมเป็นสิ่งที่ไม่ปกติ ผู้คนไม่คุ้นเคย ไม่ใช่มาตรฐาน ต่อมาเกิดเหตุหรือเกิดวิกฤติบางอย่าง จึงมีการเปลี่ยนแปลง ทำให้สถานการณ์หรือปรากฏการณ์นั้นกลายเป็นสิ่งที่ปกติและเป็นมาตรฐาน ดังนั้น กรรมการราชบัณฑิตได้ให้ความเห็นว่าคำจำกัดความของคำว่า New normal เป็นพลวัตและคำนี้ที่ใช้ในหลายบริบท ไม่ใช่เฉพาะในทางธุรกิจหรือวิถีชีวิตเท่านั้น จึงเป็นการยากที่จะหาคำกลางๆ ที่จะใช้ได้ในทุกบริบท จึงมีข้อสรุปร่วมกันว่าควรจะเขียนคำนี้ทับศัพท์ภาษาอังกฤษว่า “นิวโนร์มัล” จะสื่อความหมายได้ดีกว่า อย่างไรก็ตามคณะกรรมการบัญญัติศัพท์นิเทศศาสตร์ได้บัญญัติคำนี้ไว้แล้วว่า ความปกติใหม่, ฐานวิถีชีวิตใหม่ คณะกรรมการจึงมีความเห็นว่าสามารถใช้สองคำนี้ได้ด้วย (วอยซ์ออนไลน์, 2564)

ความปกติใหม่ (New Normal) เป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต อันเนื่องมาจากมีบางสิ่งมากระทบจนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติและเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย รูปแบบวิถีชีวิตใหม่นี้ประกอบด้วยวิถีคิด วิธีเรียนรู้ วิธีสื่อสาร วิธีปฏิบัติ และการจัดการ การใช้ชีวิตแบบใหม่เกิดขึ้น หลังจากเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างใหญ่หลวงและรุนแรงอย่างใดอย่างหนึ่ง ทำให้มนุษย์ต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบันมากกว่าจะดำรงรักษาวินัยดั้งเดิมหรือหวนหาถึงอดีต โดยคำนี้กำเนิดขึ้นในช่วงหลังวิกฤติเศรษฐกิจถดถอยทั่วโลกในช่วงต้นคริสต์ศตวรรษที่ 21 (ค.ศ. 2007-2008) ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบเศรษฐกิจครั้งใหญ่ การจัดการบางอย่างซึ่งแต่เดิมเคยถูกมองว่าผิดปกติ ได้กลับกลายมาเป็นสิ่งที่พบเห็นกันได้ทั่วไป และถูกนำมาใช้ในบริบทอื่นๆ อย่างเช่น ด้านวิทยาศาสตร์ เพื่อสื่อสารและทำความเข้าใจถึงสภาวะการเปลี่ยนแปลงของภูมิอากาศ เช่น อุณหภูมิที่สูงขึ้นและความเปลี่ยนแปลงของฤดูกาล ส่วน “New Normal” ในบริบทสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ช่วงปลาย พ.ศ. 2562 ถึง พ.ศ. 2563 นั้น อธิบายได้ว่าเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงจนแพร่กระจายไปในประเทศต่างๆ ทั่วโลก ผู้คนเจ็บป่วยและล้มตายจำนวนมาก จนกลายเป็นความสูญเสียอย่างใหญ่หลวงอีกครั้งหนึ่งของมนุษยชาติ มนุษย์จึงจำเป็นต้องป้องกันตนเองเพื่อให้มีชีวิตรอดด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมดำรงชีวิตที่ผิดไปจากวิถีเดิมๆ โดยมีการปรับหาวิธีการดำรงชีวิตแบบใหม่เพื่อให้ปลอดภัยจากการติดเชื้อ ควบคู่ไปกับการพยายามรักษาและฟื้นฟูศักยภาพทางเศรษฐกิจและธุรกิจ นำไปสู่การสรรค์สร้างสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ เทคโนโลยีใหม่ๆ มีการปรับแนวคิด วิสัยทัศน์ วิธีการจัดการ ตลอดจนพฤติกรรมที่เคยทำมาเป็นกิจวัตร เกิดการบ้ายเบนออกจาก ความคุ้นเคยอันเป็นปกติมาแต่เดิมในหลายมิติ ทั้งในด้านอาหาร การแต่งกาย การรักษาสุขภาพ การศึกษาเล่าเรียน การ



สื่อสารการทำธุรกิจ ฯลฯ ซึ่งสิ่งใหม่เหล่านี้ได้กลายเป็นความปกติใหม่ จนในที่สุดเมื่อเวลาผ่านไปก็ทำให้เกิดความคุ้นชินก็จะกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตปกติของผู้คนใน (พัชรภรณ์ ดวงชื่น, 2563)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร เพื่อให้การบริหารจัดการด้านการบริหารงานบุคคลมีความคล่องตัว ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ภายใต้ยุควิถีชีวิตใหม่ความปกติใหม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร
- 2 เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร
- 3 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
 - 1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 11 โรงเรียน มีผู้บริหารและครูทั้งสิ้น 175 คน (สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา, 2563)
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 175 คน
 - 1.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยสัมภาษณ์เจาะจงคุณสมบัติ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุงาน และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 5 ด้าน 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจาก



ราชการรวม ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบวัดประเมินค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (อ้างใน ชุตีระ ระบอบ และคณะ, 2552)

2.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุครุทธานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร

3. การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) สร้างแบบสอบถามโดยศึกษาแนวคิดทฤษฎี จากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุครุทธานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร โดยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแปดค่าเป็น 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด 2) นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบประเด็นคำถาม เนื้อหาสาระให้มีความครอบคลุมสอดคล้องกับกรอบแนวคิด 3) นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบเนื้อหาและความสอดคล้องของข้อความคำถามกับกรอบแนวคิด แล้ววิเคราะห์หาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ระหว่าง ถือได้ว่าแบบสอบถามได้รับการยอมรับจากผู้เชี่ยวชาญ 4) นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างทดสอบในการวิจัย 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา หรือวิธีของ Cronbach ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.986 จากนั้นทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ก่อนนำไปแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่เก็บรวบรวม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทำการวิเคราะห์โดยใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก สรุปผลดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร	n = 175			
	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.16	0.69	มาก	3
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.17	0.65	มาก	2



3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.19	0.69	มาก	1
4. วินัยและการรักษาวินัย	4.15	0.78	มาก	4
5. การออกจากราชการ	3.90	0.85	มาก	5
ค่าเฉลี่ยภาพรวม	4.12	0.66	มาก	

จากตารางที่ 1 สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66) ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมา คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ ด้านการออกจากราชการ ตามลำดับ

2. วิธีการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ได้แก่

2.1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งในยุคฐานชีวิตวิถีใหม่ ต้องการความรวดเร็วในการจัดการ ใช้เครื่องมือที่ทันสมัยอย่างเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการจัดเก็บข้อมูล ความต้องการของครูและบุคลากร และสร้างแนวความคิดใหม่ๆ ในการดำเนินการเหล่านั้นเพื่อให้ง่าย สะดวก รวดเร็วได้ประสิทธิภาพ ภายใต้ยุคฐานชีวิตวิถีใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

2.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งในยุคฐานชีวิตวิถีใหม่ ต้องสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่งที่กำหนดไว้ ผ่านกระบวนการคัดเลือกคัดสรรรูปแบบใหม่ๆ เพื่อที่บุคลากรที่เข้ามาดำรงตำแหน่งจะสามารถปรับตัวตามทันการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย โดยอาศัยการใช้เทคโนโลยีให้เข้ามามีบทบาทมากยิ่งขึ้นในการสรรหาบุคลากร จึงจะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถหลากหลายและโดดเด่นเฉพาะด้าน เพื่อให้เกิดความคล่องตัว รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง

2.3 การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ สิ่งสำคัญคือการพัฒนาทักษะของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง และความสามารถที่สำคัญคือการใช้เทคโนโลยี ผ่านการอบรมการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ เช่น การผลิตสื่อออนไลน์ การจัดการเรียนการสอนผ่านสื่อต่างๆ การแสวงหาความรู้ผ่านระบบ เป็นต้น จัดให้มีงบประมาณสนับสนุน และพัฒนาระบบคลังข้อมูล เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้าถึงและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ในยุคฐานชีวิตในปีใหม่นี้

2.4 วินัยและการรักษาวินัยในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ การเปลี่ยนแปลงวินัยและการรักษาวินัยนั้นยังเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อความเป็นระเบียบง่ายต่อการจัดการและเกิดประสิทธิภาพ ครูและบุคลากรต้องมีการปรับตัวต้องมีการรอบเป็นแนวทาง ในการประเมินการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านระบบออนไลน์ โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้กำกับดูแล คอยตรวจสอบ

2.5 การออกจากราชการในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ การออกจากราชการในยุคฐานชีวิตวิถีใหม่นั้นในกรณีที่กระทำผิดหรือเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ ไม่มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน หลังผ่านการวัดประเมินผลแล้ว ใช้เทคโนโลยีช่วยในการวัดประเมินผล เป็นผู้ขาดคุณสมบัติและกระทำผิดจริง ก็ให้ออกจากราชการ ในกรณีที่ครบอายุราชการจัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับครูและบุคลากรที่ครบอายุราชการเหล่านั้นให้สามารถใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ตามศักยภาพของบุคลากรเหล่านั้น



3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ดังนี้

3.1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วยการพัฒนากระบวนการจัดเก็บข้อมูลครูและบุคลากรโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงเสมอเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เป็นผู้มากด้วยความรู้และประสบการณ์

3.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ประกอบด้วยการพัฒนารูปแบบของการสรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้หลากหลายมากยิ่งขึ้น จะทำให้ได้บุคลากรที่มีความสามารถตรงตามความตรงตามตำแหน่ง และต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ในการสรรหาต้องอาศัยความร่วมมือของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้นำชุมชน ประชาชนท้องถิ่น มาเป็นผู้ช่วยในการสรรหาบุคลากร ไม่จำกัดอยู่แต่เพียงภายในหน่วยงานเท่านั้น

3.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วยการจัดสรรงบประมาณให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพความสามารถของตนเองให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา เตรียมพร้อมเพื่อปรับตัวกับสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ส่งเสริมการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อให้ครูและบุคลากรนั้นได้เข้าถึงข้อมูลในการพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ในระดับชุมชน เขต จังหวัดอื่นๆ

3.4 วินัยและการรักษาวินัย ประกอบด้วยการประเมินการประพฤติตน ส่งเสริมการมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ให้ครูและบุคลากรจะหนักถึงความสำคัญของวินัยและการรักษาวินัย โดยการนำเสนอผ่านสื่อออนไลน์ถึงระเบียบข้อบังคับที่จำเป็นและที่ควรปฏิบัติ โดยมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำการปฏิบัติ มีครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ตรวจสอบในเบื้องต้น และมีการประกาศเกียรติคุณยกย่องสำหรับผู้ประพฤติดีเด่น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจต่อไป

3.5 การออกจากราชการ ประกอบด้วยการใช้หลักกฎหมาย พระราชบัญญัติราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้ประกาศไว้แล้วในเวลานั้นเป็นหลักในการพิจารณาผู้กระทำความผิดให้ออกจากราชการอย่างจริงจัง สำหรับผู้ครบบอายุราชการก็จัดให้มีการอบรม ส่งเสริมการดำเนินชีวิตหลังวัยเกษียณ ตามความเหมาะสมแก่ฐานะของบุคคล

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาอภิปราย ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายละเอียดทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมา คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล มีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในโรงเรียนเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีการวางแผนอัตรากำลัง และมีความชัดเจนแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้าปฏิบัติงาน ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ สอดคล้อง



กับการวิจัยของฉัตรชัย เทพขจร (2551) ที่ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเป็นปัจจัยที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในหน่วยงานและองค์กร สามารถดำเนินภารกิจบรรลุผลสำเร็จ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุครุทธานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

2.1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง จัดให้มีการจัดเก็บข้อมูลครูและบุคลากรวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการข้อมูลครูและบุคลากร จะช่วยให้การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งเกิดความถูกต้องแม่นยำยิ่งขึ้น สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับความสามารถเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการวิจัยของวิภาดา สารมัย (2562) ที่ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษามีจัดการโดยการจัดทำกรอบอัตรากำลังครูตามหลักเกณฑ์ ของ ก.ค.ศ. ขอรับการบรรจุแต่งตั้งจากหน่วยงานต้นสังกัด ติดต่oprสานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่การสอน

2.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง พัฒนาระบบการสรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้หลากหลายมากยิ่งขึ้น อาศัยความร่วมมือของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้นำชุมชน ประชาชนท้องถิ่นมาเป็นผู้ช่วยในการสรรหาบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสรรหาบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลายจะทำให้ได้บุคลากรที่มีความสามารถปฏิบัติงานในสถานศึกษาอันจะเป็นผลดีแก่ผู้เรียนทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาได้เต็มศักยภาพ สอดคล้องกับการวิจัยของสิวรรณ ไชยกุล (2562) ที่ผลการวิจัยพบว่า ควรมีการจัดสรรอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม มีการสนับสนุนให้บุคลากร มีการพัฒนาและหาความรู้เพื่อให้มีโอกาสในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นโดยการประเมินจากการ

2.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จัดสรรงบประมาณให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพความสามารถ ส่งเสริมการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อให้ครูและบุคลากรนั้นได้เข้าถึงข้อมูลในการพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาสมรรถนะ เสริมสร้างทักษะ ความรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาทำให้บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้นเป็นมาตรฐานในการทำงานต่อไป สอดคล้องกับการวิจัยของโสภณ สวายนท และคณะ (2558) ที่ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน

2.4 วินัยและการรักษาวินัย ประเมินการประพฤติ ส่งเสริมการมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ โดยใช้สื่อออนไลน์เพื่อสื่อสารระเบียบข้อบังคับที่จำเป็นและที่ควรปฏิบัติ ยกย่องผู้ประพฤติตนดีเด่น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจต่อไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม และสร้างความเข้าใจในระเบียบวินัย จะส่งผลให้บุคลากรเกิดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานบนพื้นฐานแห่งคุณธรรมจริยธรรม สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2550) ที่ได้กำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของ



ผู้บังคับบัญชาในการเสริมสร้างพัฒนาป้องกันการกระทำผิด และการดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา พึงยึดถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมให้บุคคลปฏิบัติ ระเบียบวินัยอันทำให้เกิดประสิทธิภาพทั้งหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและสถานศึกษาในประเด็นต่างๆของสถานศึกษา

2.5 การออกจากราชการ ใช้หลักกฎหมาย พระราชบัญญัติราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้ประกาศไว้เป็นหลักในการปฏิบัติ ส่งเสริมการดำเนินชีวิตหลังวัยเกษียณตามความเหมาะสมแก่ฐานะของบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติโดยยึดหลักกฎหมาย พระราชบัญญัติ เปิดเผย โปร่งใส จะทำให้บุคลากรและสังคมเกิดความเชื่อมั่นยิ่งขึ้น สอดคล้องกับการวิจัยของมยุรา หอมชื่น (2560) ที่ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคล ควรการเปิดโอกาสให้ ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมรับรู้ แสดงความคิดเห็น และร่วมตัดสินใจได้อย่างเสรี การทำงานมีความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา สามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวก มีกระบวนการตรวจสอบที่ถูกต้องชัดเจน โดยยึดหลักกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ และเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงามเป็นที่ยอมรับของบุคลากรและสังคม

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร จังหวัดฉะเชิงเทรา สรุปองค์ความรู้จากการวิจัยดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย



องค์ความรู้การวิจัย คือ แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร มีอธิบายดังนี้

1. การปรับตัวสู่ดิจิทัลมากขึ้น ทักษะที่องค์กรมองหาจากผู้สมัครและพนักงานก็คือทักษะ ทางด้านดิจิทัล ทักษะนี้นอกจากจะเป็นทักษะที่พนักงานด้าน IT และดิจิทัลต้องมีแล้ว พนักงานอื่นก็ควรต้องมีทักษะดิจิทัลด้วยเช่นกัน และต้องมีในระดับเชี่ยวชาญ ไม่ใช่ระดับที่พอใช้ได้

2. จากความไม่แน่นอนและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทักษะจำเป็นที่ต้องการมากคือความสามารถในการยืดหยุ่นและการปรับตัว ต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ปรับตัวสู่ความปกติใหม่ และมองหาโอกาสที่ซ่อนอยู่เพื่อพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาส

3. ต้องชวนขยายหาความรู้เพิ่มเติม ไม่หยุดที่จะเรียนรู้ และนำความรู้ที่ได้นั้นมาใช้ในการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ โดยมองภาพรวม เพื่อใช้ในการรับมือกับปัญหาที่มีความใหม่และซับซ้อนยิ่งขึ้น

4. ต้องมีความสามารถในการจัดการพฤติกรรมของตนเองเพื่อให้ทำงานกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับคนรอบข้างก็ได้ถึงแม้ว่าจะชอบความสงบ ไม่ถนัดเรื่องสังสรรค์หรือพบปะผู้คน แต่การทำงานต้องมีการพึ่งพาอาศัยกัน ต้องสานสัมพันธ์หรือสร้างมิตรภาพดีๆ กับผู้อื่นเอาไว้เพื่อช่วยเหลือเกื้อหนุนเรื่องงานในอนาคต

5. เป็นทักษะจำเป็นในการหาไอเดียการแก้ปัญหาวิธีแก้ปัญหาใหม่ๆ คนทำงานยุค new normal ต้องกล้าคิดนอกกรอบ รู้จักประยุกต์พลิกแพลง นำข้อมูลหรือความรู้ที่มีอยู่มาคิดต่อยอดให้เกิดผลงานดีๆ มีประโยชน์กับองค์กร ที่สำคัญคือความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่ AI หรือเครื่องคอมพิวเตอร์ทำแทนไม่ได้คนที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ สามารถบริหารจัดการอารมณ์ตัวเองได้ ไม่ทำให้ปัญหาที่มีอยู่ใหญ่ไปกว่าเดิม แต่ทำให้ปัญหาที่มีอยู่นั้นเล็กลงโดยใช้ความฉลาดทางอารมณ์ในการทำความเข้าใจผู้อื่น การมีทักษะนี้จะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ในแต่ละด้าน พบว่า

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง พบว่าข้อที่มีระดับน้อยที่สุดคือผู้บริหารมีแนวคิดทันสมัยรู้ทันต่อปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและนอกโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารควรพัฒนาตนเอง ปรับเปลี่ยนตนเองให้มีความรู้ แสวงหาความรู้ที่ทันสมัยตลอดเวลา

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง พบว่าข้อที่มีระดับน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีการเสวนาแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้รู้ ผู้นำชุมชนปราชญ์ท้องถิ่น และผู้มีภูมิปัญญาชาวบ้าน ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อแลกเปลี่ยนและนำความรู้ที่มีอยู่ในชุมชนมาใช้ในการบริหารการศึกษา

1.3 ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่าข้อที่มีระดับน้อยที่สุดคือผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาระบบสารสนเทศแบบ Online เพื่อคุณภาพรวมทั้งประเทศ เช่น ข้อมูล อัตรากำลัง



การศึกษา วุฒิการศึกษา เป็นต้น ดังนั้น ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูพัฒนาทักษะ ความรู้ การศึกษา มีมาตรฐานเท่าเทียมกันทั้งในระดับเขต ภาค และจังหวัด

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่าข้อที่มีระดับน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารทำกรอบแนวทางการประเมินคุณภาพวินัยและการรักษาวินัยของระดับชาติ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย ร่วมกับสถาบันการทดสอบระดับนานาชาติ ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดหาวิธีการปรับเปลี่ยนกรอบแนวทางการประเมินให้สอดคล้องกับระดับนานาชาติ

1.5 ด้านการออกจากราชการ พบว่าข้อที่มีระดับน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ เพราะมีเหตุเกี่ยวกับสมรรถภาพ มีความประพฤติไม่ดีหรือไม่มีความรู้หรือมีความสามารถไม่เหมาะสมกับสภาพ ดังนั้น ผู้บริหารควรยกย่อง ชมเชย ผู้ที่ทำความดี หรือผู้ทำผลงานทางวิชาการ ให้ทุกคนได้ร่วมยินดีเพื่อเป็นแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคนอื่นๆ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยรูปแบบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ให้สถานศึกษาได้นำไปปฏิบัติจริง

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ฉัตรชัย เทพขจร. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชุตีระ ระบอบ และคณะ. (2552). ระเบียบวิธีวิจัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พัชรภรณ์ ดวงชื่น. (2563). การบริหารจัดการศึกษาับความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด-19. วารสารศิลปการจัดการ. 4(3). 783-795.
- มยุรา หอมชื่น. (2560). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วอยซ์ออนไลน์. (2563). คุณภาพชีวิต: ราชบัณฑิตบัญญัติศัพท์ New Normal=ความปกติใหม่. แหล่งที่มา <https://www.voicetv.co.th/read/gEEgnvbnX>. สืบค้นเมื่อ 5 ก.ค. 64.
- วิภาดา สารมัย. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.



- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). **มาตรฐาน/คู่มือการปฏิบัติงาน: คู่มือการปฏิบัติงาน
กลุ่มบริหารงานบุคคล**. แหล่งที่มา <https://www.obec.go.th/archives/119865>. สืบค้นเมื่อ 7
มิ.ย. 2565.
- สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา. (2563). **รายงานสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2563 โรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพมหานคร: ร้านพจน์กล่องกระดาษ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพมหานคร:
พริกหวานกราฟฟิค.
- สีวรรณ์ ไชยกุล. (2562). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษายะลาเขต 3**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- โสภณ สวຍขุนทด และคณะ. (2558). **การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
ราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 4**. **วารสารวิจัยและพัฒนาโดยลงกรณีในพระบรมราชูปถัมภ์**. 10(2). 165-
175.