

**แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 4**
**Guidelines for the Development of Personnel Management of School
Administrators of Under the Secondary Education Service
Area Bangkok, District 1, Group 4**

กุลนันท์ แนวนาค^{*1} และไตรรัตน์ สิริทิทุล²

Kunlanan Naewnak^{*1} and Thairath Sittitool²

^{*1}นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

²หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

^{*1}Graduate student in Educational Administration, Siam Technology College

²Master of Education in Educational Administration Program, Siam Technology College

*ผู้พิมพ์หลัก e-mail: salinee@siamtechno.ac.th

Received: July, 20 2022

Revised: August, 8 2022

Accepted: August, 15 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 4 และ 2) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 4 วิจัยครั้งนี้เลือกใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 4 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 278 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 16 คน และครูของสถานศึกษา 262 คน หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยแบ่งตามค่านวนหาสัดส่วนของแต่ละสถานศึกษา และตอบแบบสัมภาษณ์แบบเจาะจง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90

ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 4 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X}$ = 4.32) รองลงมา ด้านการออกจากราชการ ($\bar{X}$ = 4.28) ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

($\bar{X}$ = 4.26) และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X}$ = 4.25) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผน อัตรากำลัง และการดำรงตำแหน่ง ($\bar{X}$ = 4.24) และ 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 4 โดยผู้บริหารสถานศึกษาได้เสนอแนวทางการพัฒนาไว้ดังนี้ ด้านการวางแผน อัตรากำลัง และการดำรงตำแหน่ง มีการกำหนดขอบข่าย ภาระงานการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน มีการจัดการทำกรอบอัตรากำลังตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. กำหนด การประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีการดำเนินการตามกระบวนการสรรหาด้วยความยุติธรรม มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ กำหนดคุณสมบัติอย่างชัดเจน ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ชี้แจงหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้บุคลากรรับทราบ ด้านวินัยและการรักษาวินัย จัดอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยแก่ บุคลากรประจำ แนะนำชี้แจงบทลงโทษต่าง ๆ ให้ครูรับทราบ ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร และด้านการออกจากราชการ บุคลากรลาออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติ หรือกรณีกระทำความผิดวินัยร้ายแรง ประกาศเกียรติคุณ ยกย่องการปฏิบัติราชการของผู้เกษียณอายุราชการ

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, แนวทางพัฒนา

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study personnel management of educational institution administrators. under the Bangkok Metropolitan Administration Secondary Education Service Area Office 1, Group 4 and 2) to suggest guidelines for the development of personnel management of educational institution administrators. Under the Office of Secondary Education Service Area Bangkok, District 1, Group 4 This research uses a quantitative research method. and qualitative Examples used in the research include: School administrators and teachers Under the Office of Secondary Education Service Area, Bangkok, Region 1, Group 4, Academic Year 2020, consisted of 278 people. The researcher determined the sample size from the opening of the ready-made tables of Krejcie & Morgan, classified into 16 school administrators and 262 school teachers. The researcher conducted a random sampling. by a simple random method divided according to the proportion of each educational institution and answering a specific interview form Guidelines for the development of personnel management of educational institution administrators research tools The 5-level estimation scale questionnaire had a confidence value of 0.90.

The results of the research revealed that the personnel management of educational institute administrators Under the Bangkok Secondary Education Service Area Office, Region 1, Group 4, the overall performance was at a high level ($\bar{X}$ = 4.27) when considering each aspect. It was found that the aspect with the highest mean was discipline and discipline ($\bar{X}$ = 4.32), followed by retirement ($\bar{X}$ = 4.28), and enhancement of efficiency in government service ($\bar{X}$ = 4.26). and recruitment and appointment ($\bar{X}$ =4.25 The side with the lowest average is the power rate planning and holding positions ($\bar{X}$ = 4.24) and 2) guidelines for the development of personnel management in educational institutions under the Bangkok Secondary Education Service Area Office, Region 1, Group 4. The educational institute administrators have proposed development guidelines as follows: Planning, manpower and tenure There is a scope The workload of personnel is clearly defined. There is a management of the power rate frame. according to the rules of GTEPC Determine the assessment of the need for the power of educational institutions, amounting terms of recruitment and appointment. The recruitment process is carried out with fairness. Board of Directors are appointed Clearly defined qualifications in terms of enhancing efficiency in government service There is an assessment of the personnel's performance in accordance with the established criteria. Prepare a systematic development plan for educational institutions' personnel. Clarify the criteria for considering salary advancement percent on discipline and discipline Training Understanding of discipline to regular personnel, suggesting and explaining various punishments to teachers The executives behave as a good role model percent. Personnel resigning from government service in case of disqualification or in the case of serious disciplinary offenses an honorary award honoring the performance of government retirees.

Keywords: Personnel Management, Development Guidelines

บทนำ

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาถือว่าเป็นงานบริหารที่สำคัญต้องทำงานที่เกี่ยวกับคน ซึ่งมีความรู้ความสามารถตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกัน และที่สำคัญ คนเป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตจิตใจมีอารมณ์ จึงเกิดปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคล การกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้สถานศึกษาจึงเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาในการดำเนินการด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ตามหลักธรรมาภิบาล

ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้และความสามารถ และสร้างขวัญกำลังใจที่จะได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง ประกอบกับมีความเจริญรุ่งเรืองก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีความหลากหลายทั้งด้านจำนวนครู บุคลากร ขนาดของสถานศึกษา รวมถึงจำนวนของผู้เรียนที่มีผลต่อจำนวนของครูและบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งถ้าการขาดบุคลากร ขาดอัตรากำลังจะส่งผลต่อการบริหารจัดการในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นครูผู้สอนไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน ไม่มีบุคลากรในการปฏิบัติงานสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีความรู้ ความสามารถไม่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา รวมไปถึงครูได้ผลกระทบจากภาระการทำงานที่นอกเหนือจากงานสอน ทำให้ไม่เกิดการพัฒนาตนเองด้านความรู้และด้านวิชาชีพ ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องดำเนินการในการกิจหลักในการรับผิดชอบดูแลการบริหารงานบุคคล ที่พบปัญหาอยู่มากในด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ

สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีความหลากหลายทั้งด้านจำนวนครู บุคลากร ขนาดของสถานศึกษา รวมถึง จำนวนของผู้เรียนที่มีผลต่อจำนวนของครูและบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งถ้าการขาดบุคลากร ขาดอัตรากำลังจะส่งผลต่อการบริหารจัดการในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นครูผู้สอนไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน ไม่มีบุคลากรในการปฏิบัติงานสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีความรู้ ความสามารถไม่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา รวมไปถึงครูได้ผลกระทบจากภาระการทำงานที่นอกเหนือจากงานสอน ทำให้ไม่เกิดการพัฒนาตนเองด้านความรู้และด้านวิชาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงาน

แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 4 ในด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้นำผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

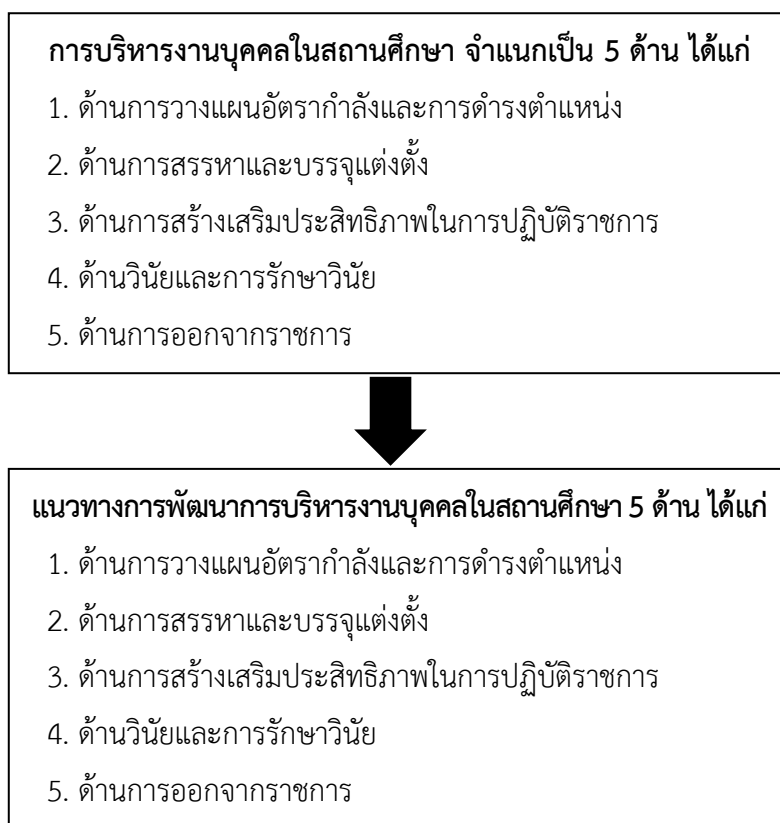
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 4
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 4

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 4 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2560 ว่าด้วยเรื่องกลุ่มบริหารงานบุคคล ซึ่งผู้วิจัยสรุปภารกิจที่สำคัญของการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากราชการ ดังภาพที่ 1

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

1. ประชากรในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 กลุ่ม 4 จำนวน 11 โรงเรียน มีประชากรทั้งหมด 961 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 36 คน และครู 885 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1, 2563)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 4 จำนวน 278 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie & Morgan, 1970: 607-610) โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 16 คน และครู 262 คน หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อคำนวณหาสัดส่วนของแต่ละสถานศึกษา

กลุ่มผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ แบบสุ่มเจาะจง พิจารณาจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่มีความรู้ความสามารถหรือมีประสบการณ์ทางด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน 5 ท่าน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 4 โดยศึกษาใน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและรักษาวินัย 5) ด้านการออกจากราชการ และ แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากราชการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. แบบสอบถาม โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตำแหน่ง โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 1 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ

ผู้วิจัยได้ใช้โดยใช้เกณฑ์วัดระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

ระดับ	5	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ	4	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ระดับ	3	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ	2	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ระดับ	1	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure interview) ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 4 ประกอบด้วย 5 ด้าน 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากราชการ โดยการสุ่มผู้บริหารแบบเจาะจง (Purposive Simple Random) จำนวน 5 ท่าน

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 4 วิเคราะห์ข้อมูลระดับการปฏิบัติ โดยนำมาหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการแปลผลค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ของเบสต์ (Best, 1981: 195) ดังนี้

4.50 - 5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
2.50 - 3.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร การสัมภาษณ์แบบเจาะจง ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลพรรณนา วิเคราะห์ลักษณะของแนวทางการพัฒนาจากเอกสารจากการให้ข้อมูลสำคัญ จากการสัมภาษณ์ นำข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ที่แบ่งตามประเด็นที่ตั้งไว้มาวิเคราะห์ มาสรุปและนำเสนอในรูปแบบความเรียง

สถิติในการวิจัยในการวิจัย

1. สถิติในการพิจารณาเครื่องมือ ประกอบด้วย 1) ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objectives Congruence: IOC) และ 2) สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2. สถิติพรรณนา ประกอบด้วย 1) ร้อยละ (Percentage) 2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ 3) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 4

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 4 โดยภาพรวม และรายด้าน

การบริหารงานบุคคล	ระดับการปฏิบัติการ			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ด้านการวางแผน อัตรากำลัง และการดำรงตำแหน่ง	4.24	0.73	มาก	5
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.25	0.74	มาก	4
3. ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.26	0.68	มาก	3
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.32	0.74	มาก	1
5. ด้านการออกจากราชการ	4.28	0.74	มาก	2
รวม	4.27	0.73	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 4 โดยภาพรวมมีการการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X}= 4.32$) รองลงมา ด้านการออกจากราชการ ($\bar{X}= 4.28$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการดำรงตำแหน่ง ($\bar{X}= 4.24$)

2. ผลการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 4 พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 4 เรียงลำดับความสำคัญในการพัฒนาจากมากไปน้อย คือ อันดับ 1 ด้านวินัยและการรักษาวินัย รองลงมา คือ ด้านการวางแผน อัตรากำลัง และการดำรงตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และ ด้านการออกจากราชการ ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาของแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผน อัตรากำลัง และการดำรงตำแหน่ง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผน อัตรากำลัง และการดำรงตำแหน่งจากมากไปน้อยได้ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ

สถานศึกษากำหนดขอบข่าย ภาระงานการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน สถานศึกษาจะต้องมีการจัดการทำกรอบอัตราจ้าง ตามหลักเกณฑ์ของก.ค.ศ. กำหนด มีการประเมินสภาพความต้องการ อัตราจ้างของสถานศึกษา สํารวจอัตราจ้างครุ เพื่อวางแผนอัตราจ้างจัดการบุคลากรให้เพียงพอ และผู้บริหารประชุมบุคลากรร่วมกันวิเคราะห์ภาระกิจของสถานศึกษา

2.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จากมากไปน้อยได้ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ สถานศึกษามีการดำเนินการตามกระบวนการสรรหาด้วยความยุติธรรม มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาบุคลากร มีการกำหนดคุณสมบัติอย่างชัดเจน มีการประชาสัมพันธ์ในการสรรหา มีหลักเกณฑ์วิธีในการค้นหาบุคคลให้เหมาะสม และแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการตรงตามสาขาวิชาที่สถานศึกษาต้องการ

2.3 ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการจากมากไปน้อยได้ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ สถานศึกษา มีการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ชี้แจงหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้บุคลากรที่คนรับทราบ ผู้บริหารจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการจัดสวัสดิการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน

2.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัย จากมากไปน้อยได้ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ สถานศึกษา แนะนำชี้แจงบทลงโทษต่าง ๆ ให้ครูรับทราบ จัดอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยแก่ บุคลากรประจำ ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อมีการกล่าวหาว่า บุคลากรกระทำผิดวินัย กำหนดแนว ทางการปฏิบัติเกี่ยวกับวินัยของบุคลากรอย่างชัดเจน มีมาตรฐานที่ชัดเจนและมีความยุติธรรม ยกย่องชมเชยแก่บุคลากรที่มีเคยกระทำผิดวินัย และมีการดำเนินการลงโทษทางวินัยแก่บุคลากรที่กระทำผิดวินัยอย่างเหมาะสม

2.5 ด้านการออกจากราชการ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการออกจากราชการ จากมากไปน้อยได้ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ สถานศึกษามีการให้บุคลากรลาออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติ ลาออกจากราชการกรณีกระทำความผิดวินัยร้ายแรง ประกาศเกียรติคุณยกย่องการปฏิบัติราชการของผู้เกษียณอายุราชการ และเปิดโอกาสให้บุคลากรยื่นความประสงค์ขอลาออกจากราชการได้

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 4 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 กลุ่ม 4 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากการแยกแต่ละด้านพบว่า

1.1 ด้านการวางแผน อัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมมีการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา มีการประชุมวิเคราะห์วางแผนกำหนดอัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม/ลดเสนอต่อเขตพื้นที่การศึกษาในแต่ละปี ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จัดเก็บข้อมูลประวัติของบุคลากร ปรับปรุงข้อมูลของบุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นปัจจุบัน มีการมอบหมายหน้าที่กำหนดภาระงานของบุคลากรตามความสามารถและความเหมาะสมเป็นมีการวางแผนบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ตามสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญัฐนิช ศรีลาคำ (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมมีการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้มีการทดลองปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และประเมินผลประเมินการปฏิบัติงานตามกรอบที่กำหนด มีการจ้างครูอัตราจ้าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการของทางราชการ มีการสำรวจอัตราว่างเพื่อสรรหาครูในวิชาเอกที่ขาดแคลนมีคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมในวิชาชีพอย่างรอบคอบ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริณภววรรณ ทุมคา (2559) ได้ทำการวิจัย การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.3 การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู ส่งเสริมบุคลากรการจัดแผนการเรียนรู้ และการพัฒนาหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพทางกระบวนการเรียนรู้ มีการติดตามการดำเนินการนิเทศ ประเมินผลในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบอย่างที่ดี มีการพิจารณาเพื่อเสนอให้มีเลื่อนเงินเดือนเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ แค็ก อ่อนพุ่ม (2562) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยภาพรวมมีการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้มีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย หรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีการพัฒนาสนับสนุนบุคลากรกระทำตามระเบียบวินัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษาประพฤติตนตามจรรยาบรรณของครูอย่างเคร่งครัด มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการจัดทำเอกสารคู่มือสื่อเกี่ยวกับการรักษาวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร ฉั่ววิเชียร (2560) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอนุบาลระนอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการออกจากราชการ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้มีการรายงานผลการดำเนินการออกจากราชการของบุคลากรทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการสรรหา/บรรจุ/แต่งตั้ง บุคลากรทางการศึกษาเพื่อมาทดแทนให้เหมาะสมกับตำแหน่งอย่างรวดเร็ว อย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนิช ศรีลาภา (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับความสำคัญในการเป็นแนวทางการพัฒนาจากมากไปน้อย คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย รองลงมา คือ ด้านการวางแผน อัตรากำลัง และการดำรงตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการออกจากราชการ อาจเป็นเพราะในสถานการณ์ปัจจุบันมีข่าวสารเกี่ยวกับบุคลากรทางการศึกษาในทางที่ไม่ดีเป็นจำนวนมาก อาจมีครูหรือผู้บริหารหลายคนปฏิบัติตนไม่อยู่ในระเบียบวินัยและจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน ส่งผลกระทบต่อผู้อื่นหรือองค์กร เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรจะต้องมีความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย กฎข้อบังคับหรือแนวปฏิบัติต่าง ๆ วิธีการดำเนินการทางวินัยตามมติของก.ค.ศ ประกอบข้อกำหนดในเรื่องวินัยหลักเกณฑ์ และการสั่งลงโทษ การรายงานการดำเนินการทางวินัย ควรเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ การปฏิบัติงานของข้าราชการครูมากขึ้น ซึ่งสถานศึกษาต้องมีคู่มือในการค้นคว้า มีการจัดอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย แนะนำชี้แจงบทการลงโทษต่าง ๆ ให้ครูรับทราบ และการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของบุคลากรจะต้องได้มาตรฐาน ถูกต้อง โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจารุณี ปิตโต (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร ได้วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญในด้านวินัยและการรักษา วินัย ว่าการลงโทษทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบของคณะกรรมการจะมีการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการตามระเบียบได้กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนกำหนดนโยบายวางบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การสำรวจความต้องการวิชาเอกเพื่อประกอบการพิจารณาหาอัตรากำลัง และสรรหาบุคคลเข้าดำรงตำแหน่ง
2. สถานศึกษาควรจัดทำแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง และคุณสมบัติของบุคลากรตามความรู้ความสามารถอย่างชัดเจน
3. ครูและบุคลากรของสถานศึกษา ควรมีส่วนร่วมในการวางแผน เพื่อลดการเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานไม่ตรงสายงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยเสนอว่าควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **การบริหารงานบุคคลภาครัฐ**. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). **พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2556**.

ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 130 ตอนพิเศษ 130 ง: 67-70.

กิตติมา ปรีดีติลล. (2542). **การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: อักษรพัฒนา.

โกสินทร์ พูลสวัสดิ์. (2563). **สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1-2**

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.

มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เค้ก อ่อนพุ่ม. (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน**

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1. คุรุศาสตรมหาบัณฑิต,

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

จารุณี ปิตโต. (2564.). **สภาพและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดองค์กร**

ปกครองของส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร. ปริญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ชัชพล วุฒิวิชญานันต์. (2560). **การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่**

การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ฐิติพร สิมสวัสดิ์. (2561). **การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ ในเขตอำเภอเมือง**

จังหวัดระนอง. ปริญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- เตือนใจ คล้ายแก้ว. (2560). แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- โนริย์ ทรัพย์โสภณ. (2558). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริณภาวรรณ ทุมคำ. (2559). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- Blank. (2002). A model job description for the personnel administrator position in north carolina public school system. North Carolina:The University of North Carolina at Greensboro.