แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

Guidelines for developing personnel management skills of administrators at Bodindecha School (Sing Singhaseni) Under the jurisdiction of the Bangkok Secondary Educational Service Area Office 2

นราทร สุวรรณ และ ธดา สิทธิ์ธาดา
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
Email: s65561802044@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และ 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 132 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ด้านการธำรงรักษาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 2) แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สถานศึกษาควรจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร สถานศึกษาควรมีกระบวนการและหลักการในการสรรหาบุคคลมีหลายขั้นตอนและข้อสังเกตต่าง ๆ ซึ่งมีไว้เพื่อให้การสรรหาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาควรมีนโยบายที่สามารถสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ เช่น การสัมมนา การนำเสนอ หรือการติดตามคำถาม และผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมนำเสนอหรือ Workshop เพื่อแบ่งปันความรู้และทักษะทางวิชาชีพ

คำสำคัญ : ทักษะการบริหารงานบุคคล, ผู้บริหาร

ABSTRACT

This research has the objectives 1) to study the state of human resource management skills at Bodindecha (Sing Singhaseni) School under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office, Area 2 and 2) to present guidelines for developing human resources management skills in Bodindecha School.

(Sing Singhaseni) under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office, Area 2. The sample group includes educational institution administrators and teachers at Bodindecha School (Sing Singhaseni), academic year 2023, numbering 132 people. The tools used in the research are questionnaires and Interview form Statistics used in quantitative data analysis include frequency distribution (frequency), percentage (percentage), arithmetic mean ($\overline{X}$), standard deviation (S.D.), and content analysis (content analysis).

The results of the research found that: 1) Problems with personnel management skills at Bodindecha (Sing Singhaseni) School under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office, Area 2, including 5 aspects, with opinions. At a high level, including manpower planning and position determination. Personnel maintenance Performance evaluation Personnel development and recruitment and appointment. 2) Guidelines for developing personnel management skills of Bodindecha (Sing Singhaseni) School under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office, Area 2. Educational institutions should prepare manuals and personnel management structure charts as a part. Importance of the human resource management process in the organization Educational institutions should have processes and principles for recruiting people with many steps and various observations, which are intended to make recruitment efficient. Educational institutions should have policies that create a balance between work and personal life. Educational institution administrators should organize related activities to enhance knowledge and experience, such as seminars, presentations, or follow-up questions. And educational institution administrators should organize presentation activities or workshops to share professional knowledge and skills.

Keywords : Personnel management skills, Administrators

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดความมุ่งหมายและนโยบายที่สำคัญในการจัดการศึกษาในประเทศไทย ในมาตรา 6 ว่า การพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้และคุณธรรม การมีจริยธรรมและคุณธรรมในการดำรงชีวิต การทำให้คนไทยสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การจัดการศึกษามาตรา 8 ว่าการระดมทรัพยากรต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา การมีการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ การส่งเสริมการบรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา การให้สิทธิเสมอภาคทางการศึกษา การจัดการศึกษามาตรา 10 บุคคลมีสิทธิเสมอภาคทางการศึกษา การจัดการศึกษาต้องเป็นไปในลักษณะที่มีคุณภาพ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต มาตรา 25 รัฐต้องส่งเสริมดำเนินงานและจัดแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต จัดทำอุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีแหล่งข้อมูลและเรียนรู้อื่น ๆ ที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพ บริการประชาชนให้รับรู้รับทราบ การตรวจสอบข้อมูลเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และการดำรงชีวิต นักเรียนและประชาชนมีสิทธิในการศึกษาที่มีคุณภาพและการสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต รัฐมีนโยบายที่ระบุถึงการพัฒนาความรู้และคุณภาพการศึกษา และการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการศึกษาและการพัฒนาประชาชนในทุกระดับการศึกษาในประเทศไทย

ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2558-2564 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้เดินหน้าจัดทำยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2558-2563 ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ 3 ด้านหลัก

คือ ด้านการปฏิรูปการเรียนการสอน ด้านปฏิรูป การพัฒนาวิชาชีพ และด้านปฏิรูประบบการบริหารจัดการโดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ระยะแรกเป็น ระยะเร่งด่วนที่จะพยายามดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 1 ปีมีจำนวน 6 เรื่อง ได้แก่ การอ่านออกเขียนได้ของเด็กชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ซึ่งขณะนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้ดำเนินการผลิตสื่อนวัตกรรมการเรียนการสอนต่าง ๆ รวมถึงการสอนแบบแจกลูกสะกดคำ ต่อจาก นี้จะมีการอบรมการสอนแบบ Brain Based Learning (BBL) ให้กับครูทั่วประเทศ และเมื่อจบภาค เรียนจะมีการประเมินผล โดยทางสถาบันภาษาไทย และสถาบันทดสอบทางการศึกษา (สทศ.) เป็นผู้ออกแบบประเมินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามทักษะอาชีพ เพื่อให้เด็กช่วงชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นได้ค้นหาตัวเอง โดยเฉพาะการจัดสอนทักษะอาชีพในโรงเรียนขยายโอกาส และการจัดสอน ทักษะอาชีพแบบเต็มระบบในโรงเรียนเขตเศรษฐกิจพิเศษ 5 จังหวัด การพัฒนาการสอนภาษาอังกฤษระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อเตรียมการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน, ทำให้ครูและนักเรียนมีทักษะทางภาษาอังกฤษที่แข็งแกร่งและสามารถใช้งานได้จริง สามารถทำได้ผ่านการดำเนินกิจกรรมและมีนวัตกรรมที่เน้นความรู้ทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติการผลิตและ พัฒนาครู การจัดอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหาร ครู และศึกษานิเทศก์ด้วยทักษะทางการศึกษาทางไกลเป็นส่วนสำคัญที่สามารถเสริมสร้างความเข้าใจและความเชี่ยวชาญในการนำทางและการสนับสนุนในระบบการศึกษาที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ ได้แก่ การปฏิรูปการเรียนการสอน ปฏิรูปการพัฒนา วิชาชีพ และการปฏิรูประบบ บริหารจัดการ (นโยบายและแนวทางการขับเคลื่อนการศึกษาขั้น พื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ, 2558 : 18)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นส่วนสำคัญของการบริหารที่มีความเชื่อมโยงกับการบริหารองค์กรทั้งหมด การบริหารงานบุคคลที่ดีจะส่งผลให้การศึกษาดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานบุคคลของโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดให้ผู้บริหารการศึกษาและวิทยฐานะ ไม่ครอบคลุมกลุ่มครู บุคคลากรทางการศึกษา ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันขาดขวัญกำลังใจและมีผลกระทบการปฏิบัติงานข้าราชการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดให้มีการเลื่อนวิทยฐานะไม่สอดคล้องกับสภาพจริงทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีคุณภาพ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองหรือได้รับการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนา ทักษะการปฏิบัติงานน้อยและได้รับการส่งเสริมเพื่อพัฒนาสมรรถนะ การปฏิบัติงานตามสายงานน้อย (รายงานการประเมินตนเองโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี), 2565 :18)

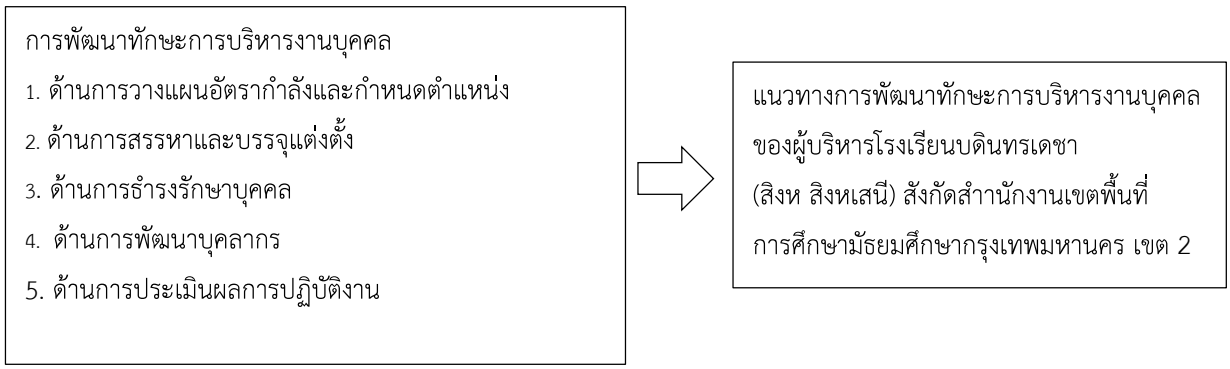
ดังนั้น ผู้ศึกษาในฐานะบุคลากรทางการศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) เพื่อให้ทราบถึงระดับการบริหารงานบุคคลของบริหารโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) และนำผลที่ได้จากการศึกษาไปกำหนดแนวทางการพัฒนาและปรับปรุง การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ในด้านการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์ต่อเนื่อง ในการบริหารงานบุคคลภายในโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาสภาพทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม กับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ดังต่อไปนี้

1.ประชากร ผู้บริหารและครูโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 196 คน

2.กลุ่มตัวอย่าง

1) ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) จำนวน 132 คน โดยการใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

2) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย เพื่อศึกษาเพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านทักษะการบริหารงานบุคคล จำนวน 6 คน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทักษะด้านทักษะการบริหารงานบุคคล โดยคัดเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

2.1 ประสบการณ์ปฏิบัติหน้าที่อย่างน้อย 5 ปี

2.2 เป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวข้องกับทักษะด้านทักษะการบริหารงานบุคคล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Close - ended) เรื่อง การพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลของโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยใช้แบบสอบถามชนิดเลือกตอบ ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) โดยกำหนดค่าความมากน้อยของระดับการปฏิบัติ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ทักษะการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ทักษะการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ทักษะการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ทักษะการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ทักษะการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะการพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2.2 แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นซึ่งมีข้อคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยสัมภาษณ์ตามตัวแปรรวมทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย

1) ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง

2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3) ด้านการธำรงรักษาบุคคล

4) ด้านการพัฒนาบุคลากร

5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาจากเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ นวัตกรรมของสถานศึกษาเพื่อนำทฤษฎีและแนวคิดมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2 สร้างแบบสอบถามที่ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการจะศึกษา

3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอกับอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อให้ตรวจสอบและเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับนำไปปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์

4. ดำเนินการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระได้เสนอแนะ

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านได้ทำการตอบแบบสอบถาม และนำมาหาค่าเฉลี่ยเพื่อวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC

6. ดำเนินการปรับปรุงแบบสอบถามตามที่ได้รับข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อทำการตรวจสอบอีกครั้งแล้วจึงนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้วมาทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

8. ดำเนินการตรวจสอบอีกครั้งแล้วนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

9. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อออกหนังสือ เพื่อขอความอนุเคราะห์ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ในช่วงวันที่ 12 มกราคม 2566 – 2 กุมภาพันธ์ 2567

2. ดำเนินการส่งหนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และรับคืนด้วยตนเอง ในช่วงวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2566 – 8 กุมภาพันธ์ 2567

3. ดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัย และแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) รับคืนด้วยตนเอง ในช่วงวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2567 – 14 มีนาคม 2567

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์โดยหาค่าแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และการหาค่าเฉลี่ย นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 สภาพทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$), และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของแต่ละข้อ แล้วนำมาแปลความหมายนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายโดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยทั้ง 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ใช้การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ขั้นตอนที่ 2 เสนอแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยมีรายละเอียด ผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1) ดร.สมพร สังวาระ. ผู้อำนวยการโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี)
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ปฏิบัติหน้าที่มากกว่า 25 ปี
รวมทั้งมีความรู้ความสามารถด้านทักษะการบริหารงานบุคคล

2) ว่าที่ร.ต.หญิง ดร.คณิตา ขันธชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดช้าง
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ประสบการณ์ปฏิบัติหน้าที่มากกว่า 5 ปี
รวมทั้งมีความรู้ความสามารถด้านทักษะการบริหารงานบุคคล

3) ดร.โมไณย อภิศักดิ์มนตรี ผู้อำนวยการโรงเรียนเจ้าพระยาวิทยาคม
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ประสบการณ์ปฏิบัติหน้าที่มากกว่า 5 ปี

รวมทั้งมีความรู้ความสามารถด้านทักษะการบริหารงานบุคคล

4) ดร.กำพล วิลยาลัย ผู้อำนวยการโรงเรียนธนบุรีวรเทพีวรารักษ์
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ประสบการณ์ปฏิบัติหน้าที่มากกว่า 5 ปี
รวมทั้งมีความรู้ความสามารถด้านทักษะการบริหารงานบุคคล

5) ดร.มนรัตน์ แก้วเกิด ผู้อำนวยการโรงเรียนทำมาหากินวัดโพธิ์เฉลิมรักษ์
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ประสบการณ์ปฏิบัติหน้าที่มากกว่า 5 ปี
รวมทั้งมีความรู้ความสามารถด้านทักษะการบริหารงานบุคคล

6) ดร.สุชาดา สวัสดี รองผู้อำนวยการโรงเรียนเบญจมราชาลัย
รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ประสบการณ์ปฏิบัติหน้าที่มากกว่า 5 ปี
รวมทั้งมีความรู้ความสามารถด้านทักษะการบริหารงานบุคคล

สถิติการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$), และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย

สรุปผลการศึกษาสภาพการพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 59 คน เพศชาย จำนวน 73 คน มีอายุ 30 – 39 ปี จำนวน 43 คน มีอายุ 25 – 29 ปี จำนวน 34 คน ต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 29 คน มีอายุ 40 – 49 ปี จำนวน 20 คน และมีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน ระดับปริญญาตรี จำนวน 70 คน การศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 60 คน และระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน ประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 42 คน ประสบการณ์การทำงาน 16 – 20 ปี จำนวน 41 คน ประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 18 คน ประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 16 คน และประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน ตามลำดับ

สภาพการพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารงโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการธำรงรักษาบุคคล ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับสามารถสรุปในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ การจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในอนาคต การวิเคราะห์ปริมาณงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม การกำหนดคุณสมบัติของบุคคลตามความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมาก ไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ การกำหนดคุณสมบัติในการสรรหาบุคลากร การประชาสัมพันธ์ในการสรรหาบุคลากร มีกระบวนการและหลักการต่าง ๆ ที่เหมาะสมในการสรรหาบุคคล

3. ด้านการธำรงรักษาบุคคล พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหา น้อย 3 อันดับ ได้แก่ สถานศึกษาจัดสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี มีกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพกับบุคลากรสถานศึกษา ผู้บริหารมีกระบวนการดูแล สนับสนุนบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กร

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจาก มากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน การแนะนำให้บุคลากรนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา การจัดกิจกรรมศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน

5. ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหา น้อย 3 อันดับ ได้แก่ เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรชัดเจนและเป็นธรรม การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมีวิธีการและหลักเกณฑ์ที่มีมาตรฐานชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2” สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ ดังนี้

มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามลำดับสามารถสรุปในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ การจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในอนาคต สถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการสอดคล้องกับความต้องการ การกำหนดคุณสมบัติของบุคคลตามความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมาก ไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ การกำหนดคุณสมบัติในการสรรหาบุคลากร มีกระบวนการและหลักการต่าง ๆ ที่เหมาะสมในการสรรหาบุคคล การสร้างแรงจูงใจในเรื่องของโอกาสในความก้าวหน้า

3. ด้านการธำรงรักษาบุคคล พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหา น้อย 3 อันดับ ได้แก่ สถานศึกษาจัดสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี มีกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพกับบุคลากรสถานศึกษา สถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน

4. ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหา น้อย 3 อันดับ ได้แก่ เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรชัดเจนและเป็นธรรม การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมีวิธีการและหลักเกณฑ์ที่มีมาตรฐานชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจาก มากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน การแนะนำให้บุคลากรนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา การจัดกิจกรรมศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนบดินทร เดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) สถานศึกษาควรจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

2) สถานศึกษาควรมีกระบวนการและหลักการในการสรรหาบุคคลมีหลายขั้นตอนและข้อสังเกตต่าง ๆ ซึ่งมีไว้เพื่อให้การสรรหาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3) สถานศึกษาควรสนับสนุนนโยบายที่สามารถสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

4) สถานศึกษาควรมีการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลโดยใช้ วิธีการสังเกตจดบันทึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

5) สถานศึกษาควรสนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรมทีมเพื่อสร้างความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกัน เช่น คอร์สออนไลน์หรือเวิร์กช็อปทางอินเทอร์เน็ต

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติการ

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ เช่น การสัมมนา, การนำเสนอ หรือการติดตามคำถาม

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมนำเสนอหรือ Workshop เพื่อแบ่งปันความรู้และทักษะทางวิชาชีพ

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการให้รางวัลด้วยหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมเป็นธรรม

4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลโดยใช้วิธีการสังเกตจดบันทึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากร และงเสริมบุคลากรในการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งเพื่อขยายโอกาสทางอาชีพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลให้เข้ากับบริบทที่กว้างขึ้นและขยายไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ใหญ่เพื่อให้เห็นภาพที่หลากหลาย

2) ควรศึกษาวิธีพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลในกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ

3) ควรศึกษารูปแบบและกลยุทธ์พัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546) **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.** กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล. (2557). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพมหานคร: ส.เอเชียเพรส.

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. **คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครูกระทรวงศึกษาธิการ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2548.

คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2557). **การบริหารทรัพยากรบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ : ดวงกมล สมัยจำกัด.

จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณะ. (2558). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พริ้นติ้งเฮ้าส์.

ชาญไชย พิมพ์คา. (2558). **ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วิทยานิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

รณกฤต รินทะชัย. (2557). **การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สุเทพ เท่งประกิจ. (2557). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).

ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์. (2559). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).

Good, Carten V. (1973). **Dietionary of education**. New York : Mc Graw-hill.

Katz, Robert L. "*Skill of an Effective Administrator*." Harvard Business Review 5 3 (September-October) (1974): 60-102.

Yamane. (1973). **Statistic: An Introductive Analysis**. New York: Harper and Row Publisher.