

ทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม
Administrators Delegation Skills Affecting Personnel
Management of Educational Institutions in Nakhon Pathom
Secondary Education Service Area Office

เบญจรัตน์ ปฐมสุริยะพร^{1*} และธดา สิทธิธาดา²
Benjarat Pathomsuriyaporn^{1*} and Thada Siththada²

Received : March 22, 2024; Revised : May 27, 2024; Accepted : June 1, 2024

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม และ 4) เพื่อศึกษาทักษะการมอบหมายงานของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครปฐม ประชากรที่ศึกษา คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครปฐม จำนวน 29 แห่ง กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มจากประชากร โดยใช้ตารางการประมาณ ขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 28 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษากลุ่มบริหารงานบุคคล

¹⁻²บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา; Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand.

*Corresponding Author; e-mail : 65561802007@ssru.ac.th

Citation : Pathomsuriyaporn, B. & Siththada, T. (2024). Administrators Delegation Skills Affecting Personnel Management of Educational Institutions in Nakhon Pathom Secondary Education Service Area Office. *Journal of Local Governance and Innovation*. 8(2) : 219-236;



DOI : <https://doi.org/10.14456/jlgissru.2024.36>

หรือหัวหน้าฝ่ายบุคคล และครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 308 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น โดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง .906 ถึง .956 และ 4) ทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ได้แก่ ด้านการพิจารณาบุคลากร ด้านการสร้างความจูงใจ ด้านเทคนิคการมอบหมายงาน ด้านการกำหนดขอบเขตภาระงาน และด้านการติดตามการทำงาน มีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรเท่ากับ .984 ค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 96.80 ค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์เท่ากับ .128 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Y} = 0.646 + 0.407X_2 + 0.107X_6 + 0.160X_3 + 0.151X_1 + 0.249X_4$$

$$\hat{Z} = 0.363Z_2 + 0.112Z_6 + 0.162Z_3 + 0.159Z_1 + 0.234Z_4$$

คำสำคัญ (Keywords) : ทักษะการมอบหมายงาน, การบริหารงานบุคคล, มัธยมศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to study: 1) the level of delegation skills of executives in Nakhon Pathom secondary education service area office; 2) the level of personnel management of educational institutions in Nakhon Pathom secondary education service area office; 3) the relationship between administrators delegation skills and personnel management of educational institutions in Nakhon Pathom secondary education service area office and 4) the administrators delegation skills affecting personnel

Citation : เบนจรัตน์ ปฐมสุริยะพร และธิดา สิทธิธาดา. (2567). ทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงาน



บุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น. 8(2) : 219-236; DOI : <https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.36>

management of educational institutions in Nakhon Pathom secondary education service area office. The population were 29 schools in Nakhon Pathom secondary education service area office. The samples of 28 schools were selected through the Table of Krejcie & Morgan. The respondents were school administrators, head of personnel management subdivision and teacher total 308 persons by simple random sampling. The research instruments were a questionnaires 5-level rating scale. The statistic used for analyzing were the percentage, mean, standard deviation, Pearson product moment correlation and stepwise multiple regression analysis. The research found that 1) the level of delegation skills of executives in Nakhon Pathom secondary education service area office were high in overall. 2) the level of personnel management of educational institutions in Nakhon Pathom secondary education service area office were high in overall. 3) the administrators delegation skills and personnel management of educational institutions in Nakhon Pathom secondary education service area office had a correlation in the same direction and there is a positive correlation statistically significant at the .01 level with a correlation between .906 and .956. and 4) the administrators delegation skills affecting personnel management of educational institutions in Nakhon Pathom secondary education service area office were consideration of personnel, motivation aspect, technical of delegation, defining the workload scope and work tracking. the multiple correlation coefficient of standard variable and predictive variable was .984, the prediction power level of 96.80 %, and the predictive error was .128, had significant at .05 levels. The regression equations in raw scores and standard score were

$$\hat{Y} = 0.646 + 0.407X_2 + 0.107X_6 + 0.160X_3 + 0.151X_1 + 0.249X_4$$

$$\hat{Z} = 0.363Z_2 + 0.112Z_6 + 0.162Z_3 + 0.159Z_1 + 0.234Z_4$$

Keywords : Delegation Skills, Personnel Management, Secondary Educational

Citation : Pathomsuriyaporn, B. & Siththada, T. (2024). Administrators Delegation Skills Affecting Personnel



Management of Educational Institutions in Nakhon Pathom Secondary Education Service Area Office.

Journal of Local Governance and Innovation. 8(2) : 219-236;

DOI : <https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.36>

บทนำ (Introduction)

จากการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยในมิติต่าง ๆ ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ผ่านมา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยในภาพรวมมีแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากผลของการยกระดับสุขภาวะ การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา และระดับรายได้ที่เพิ่มขึ้นตามดัชนีการพัฒนามนุษย์ของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ สะท้อนว่าคนไทยทุกช่วงวัยมีความรู้ความสามารถโดยรวมเพิ่มขึ้น แต่กลับพบว่ามีทักษะด้านการอ่านหรือการศึกษาหาความรู้ลดลง และมีจำนวนเยาวชนที่ไม่ได้เรียนและไม่ได้ทำงานใด ๆ เพิ่มขึ้น ทำให้ศักยภาพของเยาวชนกลุ่มนี้ไม่ได้ถูกนำมาใช้ประโยชน์และไม่ได้ได้รับการพัฒนา ซึ่งประเด็นด้านการพัฒนาทุนทรัพยากรมนุษย์เชิงคุณภาพเป็นความท้าทายที่สำคัญของไทยมาโดยตลอด จากระบบและคุณภาพการศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ทั้งยังขาดความเชื่อมโยงระหว่างระบบการศึกษาและตลาดแรงงาน และยังไม่มีระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนของประเทศเพื่อประกอบการวางแผนพัฒนากำลังแรงงาน ที่จะช่วยระบุถึงสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นของงานแต่ละอาชีพซึ่งเป็นสิ่งที่ภาคธุรกิจให้ความสำคัญมากกว่าคุณวุฒิทางการศึกษา จึงเป็นข้อจำกัดในการผลิตและยกระดับทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและทิศทางการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศสู่ฐานนวัตกรรม ที่มีแนวโน้มความต้องการทักษะที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมไปถึงทักษะที่เทคโนโลยีไม่สามารถทดแทนได้ โดยเฉพาะทักษะทางพฤติกรรม อาทิ ทักษะมนุษย์ การคิดเชิงวิพากษ์ การทำงานเป็นทีม หรือความคิดสร้างสรรค์ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566 : 11-12)

สถานศึกษาถือเป็นสถาบันการศึกษาหลักที่สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน มีจุดมุ่งหมายในการถ่ายทอดความรู้ วัฒนธรรม และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของคนในสังคมไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (2545 : 2) มาตรา 4 ได้ให้ความหมายของ “สถานศึกษา” ไว้ว่าหมายความว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานทางการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือของเอกชน ที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา และมาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยอาศัยแรงขับเคลื่อนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหาร

Citation : เบญจรัตน์ ปฐมสุริยะพร และธาดา สิทธิธาดา. (2567). ทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงาน



บุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น. 8(2) : 219-236; DOI : <https://doi.org/10.14456/jlgisru.2024.36>

สถานศึกษาจะต้องดำเนินงานตามนโยบายหรือวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเป็นผู้นำ พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนและเปลี่ยนแปลงกล้าตัดสินใจ มีความเด็ดขาด มีทักษะการแก้ปัญหา มีความเข้าใจผู้อื่น มีความไว้วางใจและพร้อมที่จะมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำแทน ซึ่งทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหาร เป็นทักษะการบริหารที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ เพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหารเป็นบทบาทที่มีความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้าใจงานในภาพรวม เข้าใจหลักวิธีการมอบหมายงาน เทคนิคการมอบหมายงาน มีการแนะนำและติดตาม ให้การสนับสนุนงานที่มอบหมายแก่ผู้รับมอบหมายงาน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพของงานให้ดียิ่งขึ้น (มงคล กรัตตะนุตตะ, ม.ป.ป. : ออนไลน์)

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เป็นการตอบสนองภารกิจของหน่วยงานโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล (กระทรวงศึกษาธิการ, ม.ป.ป. : 3) เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลสนองต่อความต้องการของหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา 2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ 4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารบุคคลของสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับบุคลากร ในการได้มาซึ่งบุคคลดี มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยหน่วยงานต้องสามารถดึงดูด อารังรักษา และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานสามารถทำภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามความมุ่งหมาย

Citation : Pathomsuriyaporn, B. & Siththada, T. (2024). Administrators Delegation Skills Affecting Personnel

Management of Educational Institutions in Nakhon Pathom Secondary Education Service Area Office.



Journal of Local Governance and Innovation. 8(2) : 219-236;

DOI : <https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.36>

ทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ที่ผ่านมา พบว่า การมอบหมายให้กับผู้ใต้บังคับบัญชายังขาดความชัดเจน ผู้ใต้บังคับบัญชามีประสบการณ์ในการทำงานน้อย การสนับสนุนงบประมาณ และอุปกรณ์ยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหารถือเป็น “ปรัชญา” การบริหารจัดการที่ผู้บริหารมอบหมายความรับผิดชอบให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมกับอำนาจที่จำเป็นในการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อมีการมอบหมายอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพของการทำงาน และความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาจะเพิ่มขึ้น ส่งผลดีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา และส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษา ซึ่งผู้จัดทำจะกล่าวถึง ทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม เพื่อเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาทักษะการมอบหมายงานในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม
4. เพื่อศึกษาทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 607-610)

Citation : เบญจรัตน์ ปฐมสุริยะพร และธาดา สิทธิธาดา. (2567). ทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงาน



บุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น. 8(2) : 219-236; DOI : <https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.36>

ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูล สถานศึกษาละ 11 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน 2) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา กลุ่มบริหารงานบุคคลหรือหัวหน้าฝ่ายบุคคล จำนวน 1 คน และ 3) ครูผู้สอน จำนวน 9 คน รวมทั้งสิ้น 308 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) รายละเอียด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (แห่ง)	กลุ่ม ตัวอย่าง (แห่ง)	ผู้ให้ข้อมูล			รวม (คน)
		ผู้อำนวยการ สถานศึกษา (คน)	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา กลุ่มบริหารงานบุคคลหรือ หัวหน้าฝ่ายบุคคล (คน)	ครูผู้สอน (คน)	
29	28	28	28	252	308

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ คือ ทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหาร ได้แก่ 1) การกำหนดขอบเขตภาระงาน 2) การพิจารณาบุคลากร 3) เทคนิคการมอบหมายงาน 4) การติดตามการทำงาน 5) การประเมินผล 6) การสร้างแรงจูงใจ

ตัวแปรตาม คือ การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่อง ทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามกรอบแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1961)

Citation : Pathomsuriyaporn, B. & Siththada, T. (2024). Administrators Delegation Skills Affecting Personnel



Management of Educational Institutions in Nakhon Pathom Secondary Education Service Area Office.

Journal of Local Governance and Innovation. 8(2) : 219-236;

DOI : <https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.36>

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามกรอบแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1961)

4. การตรวจคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านมา วิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง ผลปรากฏว่ารายข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในช่วงระหว่าง 0.33-1.00 แปลผลได้ว่าข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในช่วงระหว่าง 0.67-1.00 อยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำข้อคำถามมาใช้ได้ จำนวน 62 ข้อ ส่วนข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องน้อยกว่า 0.50 นำไปใช้ไม่ได้ จำนวน 2 ข้อ

การหาค่าความเชื่อมั่น ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทำการทดสอบ (try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา เป็นสถานศึกษา จำนวน 3 แห่ง ประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา กลุ่มบริหารงานบุคคลหรือหัวหน้าฝ่ายบุคคล และครูผู้สอน สถานศึกษาละ 10 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน และทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค = .996

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 โดยใช้ตัวแปรเชิงคุณภาพ คือ ค่าความถี่ และร้อยละ

วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 จากการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r_{xy}) (Hinkle, D.E., 1998 : 120)

การวิเคราะห์ทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย (Research Results)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

Citation : เบญจรัตน์ ปฐมสุริยะพร และธาดา สิทธิธาดา. (2567). ทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงาน



บุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น. 8(2) : 219-236; DOI : <https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.36>

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาานครปฐม โดยรวมทุกด้าน

ทักษะการมอบหมายงาน ของผู้บริหาร	n = 308		แปลผล	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการกำหนดขอบเขตภาระงาน	3.79	.74	มาก	5
2. ด้านการพิจารณาบุคลากร	4.01	.63	มาก	1
3. ด้านเทคนิคการมอบหมายงาน	3.81	.72	มาก	3
4. ด้านการติดตามการทำงาน	3.86	.67	มาก	2
5. ด้านการประเมินผล	3.80	.57	มาก	4
6. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	3.70	.74	มาก	6
รวมเฉลี่ย	3.74	.72	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาานครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.74, S.D. = .72) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพิจารณาบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.01, S.D. = .63) รองลงมาคือ ด้านการติดตามการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.86, S.D. = .67) ด้านเทคนิคการมอบหมายงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.81, S.D. = .72) ด้านการประเมินผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.80, S.D. = .57) ด้านการกำหนดขอบเขตภาระงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.79, S.D. = .74) และด้านการสร้างแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.70, S.D. = .74) ตามลำดับ



ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารงานบุคคล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยรวมทุกด้าน

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา	n = 308		ระดับ	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.94	.68	มาก	1
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	3.81	.68	มาก	3
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.80	.71	มาก	4
4. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.91	.75	มาก	2
รวมเฉลี่ย	3.92	.71	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่าการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.92, S.D. = .71) เมื่อพิจารณาประเด็นการดำเนินงานจากมากไปหาน้อยดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.94, S.D. = .68) รองลงมาคือ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.91, S.D. = .75) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.81, S.D. = .68) และการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.80, S.D. = .71) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	Y _{tot}	ระดับความสัมพันธ์
X ₁	1.000	-	-	-	-	-	.916**	สูงมาก
X ₂	.875**	1.000	-	-	-	-	.956**	สูงมาก
X ₃	.855**	.884**	1.000	-	-	-	.920**	สูงมาก
X ₄	.867**	.920**	.879**	1.000	-	-	.954**	สูงมาก
X ₅	.840**	.867**	.809**	.931**	1.000	-	.906**	สูง
X ₆	.873**	.852**	.849**	.944**	.918**	1.000	.918**	สูงมาก
X	-	-	-	-	-	-	.948**	สูงมาก

** p < .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม พบว่าด้านการกำหนดขอบเขตภาระงาน (X₁) ด้านการพิจารณาบุคลากร (X₂) ด้านเทคนิคการมอบหมายงาน (X₃) ด้านการติดตามการทำงาน (X₄) ด้านการประเมินผล (X₅) และด้านการสร้างแรงจูงใจ (X₆) กับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p < .01) ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง .906 ถึง .956 มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยด้านการพิจารณาบุคลากร (X₂) ด้านการติดตามการทำงาน (X₄) ด้านเทคนิคการมอบหมายงาน (X₃) ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X₆) และด้านการกำหนดขอบเขตภาระงาน (X₁) มีความสัมพันธ์กัน

ภายในตัวแปรอยู่ในระดับสูงมาก และด้านการประเมินผล (X₅) มีความสัมพันธ์กันภายในตัวแปรอยู่ในระดับสูง หากพิจารณารายด้านพบว่า ทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม สูงสุดคือ ด้านการพิจารณาบุคลากร (X₂) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .956 รองลงมา ได้แก่ ด้านการติดตามการทำงาน (X₄) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .954 ด้านเทคนิคการมอบหมายงาน (X₃) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .920 ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X₆) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .918 ด้านการกำหนดขอบเขตภาระงาน (X₁) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .916 และด้านการประเมินผล (X₅) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .906 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

ทักษะการมอบหมายงาน ของผู้บริหาร	b	SE _b	β	t	Sig.t
Constant	.646	.048		5.144*	.001
ด้านการพิจารณาบุคลากร (X ₂)	.407	.035	.363	11.507*	.001
ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X ₆)	.107	.033	.112	3.218*	.001
ด้านเทคนิคการมอบหมายงาน (X ₃)	.160	.024	.162	6.589*	.001
ด้านการกำหนดขอบเขตภาระงาน (X ₁)	.151	.024	.159	6.253*	.001
ด้านการติดตามการทำงาน (X ₄)	.249	.046	.234	5.471*	.001
R = .984 R ² = .968 Adj R ² = .967 SEE = .128 F = 1826.418 a = .646					

** p < .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ด้านการพิจารณาบุคลากร (X₂) ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X₆) ด้านเทคนิคการมอบหมายงาน (X₃) ด้านการกำหนดขอบเขตภาระงาน (X₁) และด้านการติดตามการ

ทำงาน (X_4) สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ได้ร้อยละ 96.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .407, .107, .160, .151 และ .101 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .363, .112, .162, .159 และ .234 ตามลำดับ ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรเกณฑ์ (การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา) และตัวแปรพยากรณ์ (X_2 X_6 X_3 X_1 X_4) มีค่าเท่ากับ .984 และอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 96.80 และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์เท่ากับ .128

สมการพยากรณ์ทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ในรูปแบบคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = a + B_2X_2 + B_6X_6 + B_3X_3 + B_1X_1 + B_4X_4 \quad (\text{สมการที่ 1})$$

$$= 0.646 + 0.407X_2 + 0.107X_6 + 0.160X_3 + 0.151X_1 + 0.249X_4$$

สมการพยากรณ์ทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = \beta_2Z_2 + \beta_6Z_6 + \beta_3Z_3 + \beta_1Z_1 + \beta_4Z_4 \quad (\text{สมการที่ 2})$$

$$= 0.363Z_2 + 0.112Z_6 + 0.162Z_3 + 0.159Z_1 + 0.234Z_4$$

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหารเป็นทักษะที่ผู้บริหารต้องใช้พิจารณาและวิเคราะห์ศักยภาพและความสามารถในการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารทราบถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของบุคลากร จะสามารถจัดสรรงานตามทักษะและความสนใจของบุคลากรนั้นได้ การมอบหมายที่มีประสิทธิภาพยังเกี่ยวข้องกับการติดตามและประเมินผลของบุคลากร และแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อถือความคิดเห็นและการตัดสินใจของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรญา ละม้ายแข และสุทธิพงศ์ บุญผดุง (2566 : 786) ศึกษาเรื่อง ทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผลการศึกษา

Citation : Pathomsuriyaporn, B. & Siththada, T. (2024). Administrators Delegation Skills Affecting Personnel

Management of Educational Institutions in Nakhon Pathom Secondary Education Service Area Office.



Journal of Local Governance and Innovation. 8(2) : 219-236;

DOI : <https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.36>

พบว่า การมอบหมายงานอย่างมีประสิทธิภาพจะเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาเร่งพัฒนาศักยภาพของตนให้เหนือกว่าบุคลากรทุกคนในองค์กร เป็นตัวกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานของผู้รับมอบหมายงาน และเป็นตัวกระตุ้นให้กระบวนการทำงานภายในองค์กรคล่องตัว และรวดเร็ว การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เพราะการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิพัฒนพงษ์ พงกะพันธ์ (2564 : 51) ศึกษาวิจัย การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการศึกษาและมีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2. ความสัมพันธ์ของทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง .906 ถึง .956 มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งมีความสัมพันธ์กันภายในตัวแปรอยู่ในระดับสูงมาก ทั้งนี้หากพิจารณาความสัมพันธ์ของทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาแล้ว พบว่า การมอบหมายงานของผู้บริหารจะเกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์กรการศึกษามากที่สุด ซึ่งอยู่ในหน่วยงานของการบริหารงานบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ Farid Mohammad Qawasmeh, et al. (2024 : 326) ศึกษาวิจัย ประสิทธิภาพของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารในสถาบันการศึกษาของจอร์แดน ผลการวิจัยพบว่า แนวทางปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ จะเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อยกระดับประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล และช่วยให้บุคลากรมีส่วนร่วมและมีประสิทธิผลมากขึ้น

3. ทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม พบว่า ด้านการพิจารณาบุคลากร ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านเทคนิคการมอบหมายงาน ด้านการกำหนดขอบเขตภาระงาน และด้านการติดตาม

Citation : เบลุจรัตน์ ปฐมสุริยะพร และธาดา สิทธิธาดา. (2567). ทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงาน



บุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น. 8(2) : 219-236; DOI : <https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.36>

การทำงาน สามารถร่วมกันพิจารณาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ได้ร้อยละ 96.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การพิจารณาบุคลากรเป็นวิธีการให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เหมาะสมกับงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีโอกาส ในการคัดเลือกบุคลากรด้วยวิธีต่าง ๆ ที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร ใจคำปัน (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัย การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอฮอด จังหวัด เชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นว่า มีการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร บุคลากรในเรื่อง การวางแผนใช้บุคลากรให้ได้ประโยชน์สูงสุด การใช้แผนปฏิบัติงานควบคู่กับการ ทำงาน การมีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน การประชุมชี้แจงแก่บุคลากรก่อน เริ่มปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้อย่างอิสระ การพิจารณาความดีความชอบ อย่างยุติธรรม และการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตน

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ที่กล่าวมาข้างต้น มีความสำคัญ เป็นอย่างมากต่อการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ผู้บริหารสถานศึกษาและ หน่วยงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ควรนำทักษะการมอบหมายงาน ดังกล่าว ไปพิจารณาเพื่อกำหนดเป็นนโยบายหรือแนวทางในการพัฒนาความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษา และระบบการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เกิดประสิทธิผลทางการบริหารงานต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหาร ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้าน การกำหนดขอบเขตภาระงาน ด้านการพิจารณาบุคลากร ด้านเทคนิคการมอบหมายงาน ด้านการ ติดตามการทำงาน ด้านการประเมินผล และด้านการสร้างแรงจูงใจ ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ดังนั้น ผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็น ข้อมูลในการพัฒนาการทักษะการมอบหมายงาน ทั้ง 5 ด้าน ให้อยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพต่อสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนในทุก ๆ ด้าน

Citation : Pathomsuriyaporn, B. & Siththada, T. (2024). Administrators Delegation Skills Affecting Personnel



Management of Educational Institutions in Nakhon Pathom Secondary Education Service Area Office.

Journal of Local Governance and Innovation. 8(2) : 219-236;

DOI : <https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.36>

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เพื่อนำผลข้อมูลการวิจัยที่ได้มาประกอบการพัฒนาและแก้ไขปัญหาการบริหารงานด้านบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับใช้ในการบริหารงานตามโครงสร้างการกระจายอำนาจ 4 ฝ่าย ได้แก่ กลุ่มบริหารงานวิชาการ กลุ่มบริหารงานงบประมาณ กลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มบริหารงานทั่วไป เพื่อร่วมกันพัฒนาการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงศึกษาธิการ. (ม.ป.ป.). **คู่มือการปฏิบัติงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- ฉัฐญา ละม้ายแข. (2566). ทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล **Delegation Skill of School Administrators in The Digital Age**. ใน การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5. (น. 786-792). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์. (2564). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา The Personnel Administration of Institutional Administrators. **วารสารการบริหารการศึกษาวัดบึง**. 21(2) : 51-57.
- มงคล กรัตะนุดตะ. (ม.ป.ป.). **5 เทคนิคการมอบหมายงาน และติดตามงานลูกน้องให้ได้ทั้งงานและได้ทั้งใจ**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://www.drfish.training>. สืบค้น 25 สิงหาคม 2566.

- สมพร ใจคำปัน. (2547). **การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่**. (ปริญญามหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566-2570**. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- Farid Mohammad Qawasmeh, Sarah Yousef Alnafisi, Rateb Almajali, Bandar Saud Alromaih, Mamdouh Mosaad Helali, Haron Ismail al-lawama. (2024). Effectiveness of Human Resources Management Among Managers. Jordanian Educational Institutions: A Comprehensive Study. Migration Letters. 21(2) : 283-294.
- Hinkle, D.E. (1998). **Applied Statistics for the Behavioral Sciences**. Boston: Houghton Mifflin.
- Krejcie & Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3) : 607 – 610.
- Likert, Rensis. (1961). **New Pattern of Management**. New York: McGraw – Hill.

Citation : Pathomsuriyaporn, B. & Siththada, T. (2024). Administrators Delegation Skills Affecting Personnel

Management of Educational Institutions in Nakhon Pathom Secondary Education Service Area Office.

Journal of Local Governance and Innovation. 8(2) : 219-236;

DOI : <https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.36>



