

การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสำหรับโรงเรียนสองภาษา ของโรงเรียนเอกชน*

A PERSONNEL ADMINISTRATION DEVELOPMENT MODEL FOR DUAL - LANGUAGE PROGRAM OF PRIVATE SCHOOL

ณัฐจิรา ธาดาเกื้อกุลวงศ์

Natjira Thadakeekunwong

ภารดี อนันต์นาวิ

Paradee Anuttanavee

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

North Bangkok University, Thailand

พงศ์เทพ จิระโร

Pongthep Jiraro

วิทยาลัยนานาชาติเซนต์เทเรซา

St Theresa International College, Thailand

E-mail: natjirathada@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา แนวทาง และความ
ต้องการที่จำเป็นในการพัฒนาการบริหารจัดการงานบุคลากรสำหรับโรงเรียนสองภาษาของ
สถานศึกษาเอกชนในประเทศไทย 2) เพื่อพัฒนารูปแบบและตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการ
บริหารจัดการงานบุคลากรสำหรับโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาเอกชนในประเทศไทย
3) เพื่อประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาไปใช้จริงในการบริหารจัดการงาน
บุคลากรสำหรับโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาเอกชนในประเทศไทย และ 4) เพื่อนำ
รูปแบบการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรไปทดลองใช้กับโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษา
เอกชนในประเทศไทย เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยทำการศึกษาคู่มือของโรงเรียนสอง
ภาษาที่มีการเรียนการสอนโดยใช้หลักสูตร English Program ของสถานศึกษาเอกชน 171
แห่ง จำนวน 354 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีตำแหน่ง
เป็นผู้บริหารโรงเรียน เจ้าหน้าที่ระดับหัวหน้าฝ่ายบุคคล และครูผู้สอน สภาพการบริหารงาน
บุคลากรโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน การปฏิบัติงานของสภาพการ
บริหารงานบุคลากรโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวม พบว่า

* Received 7 January 2021; Revised 20 January 2021; Accepted 7 February 2021

มีระดับของการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับมาก ในการพัฒนารูปแบบองค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลสำหรับโรงเรียนสองภาษาของโรงเรียนเอกชนที่เหมาะสมต่อการพัฒนาประกอบด้วย การกำหนดนโยบายและวิธีการ การวางแผนบุคลากร การสรรหาและแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การวินัยและกฎระเบียบ และการพ้นจากงาน สำหรับผลการตรวจสอบองค์ประกอบของการบริหารจัดการงานบุคคลสำหรับโรงเรียนสองภาษาของโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย พบว่า องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสองภาษาของโรงเรียนเอกชน ได้แก่ การกำหนดนโยบายและวิธีการ การวางแผนบุคลากร การสรรหาและแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การวินัยและกฎระเบียบ และการพ้นจากงาน

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, การจัดการการศึกษา, โรงเรียนสองภาษา

Abstract

The objectives of this article were to 1) study the current conditions, problems, approaches and needs necessary to develop personnel management for bilingual schools in private institutions in Thailand. 2) develop a model and examine the quality of personnel management model for bilingual schools of private schools in Thailand. 3) assess the feasibility of implementing the development model in personnel management for bilingual schools of private schools in Thailand and 4) to apply the human resource management development model to the bilingual schools of private schools in Thailand. This was a quantitative research study of 354 personnel of bilingual schools that were taught by using the English Program of 171 private schools. The research results were found that Most of the respondents were female. Has a position as a school administrator Head of Human Resources and Teachers Management of bilingual school personnel of private schools. The performance of the bilingual school personnel management status of the private schools in general was found to have a high level of personnel administration. In the development of a model of personnel management components for the private school bilingual schools that are suitable for the development include: policy and method, personnel planning, nomination and appointment, person development, discipline and regulations and termination of work. For the results of the examination of the personnel management component of the private schools in Thailand, it was found that the components of the personnel administration of the private



schools bilingual were policy and method, personnel planning, nomination and appointment, person development, discipline and regulations and termination of work.

Keywords: Personnel Administration Development, Education management, Dual - Language Program of Private School

บทนำ

การศึกษาถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญสำหรับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความคิด รวมทั้ง ความประพฤติ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความสมบูรณ์พร้อมทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และสังคม รู้จักที่จะ คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักการเรียนรู้ด้วยตนเอง และรู้จักพึ่งตนเอง เป็นภารกิจหลักของการจัดการศึกษา และต้องเป็นการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อให้บุคคลสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเอกชน เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งเน้นส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา จึงมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาครู และบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ให้ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทำให้ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557) ปัจจุบันสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน มีปัญหาและอุปสรรคหลายประการ จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เกี่ยวกับจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่จะเกษียณอายุราชการในอีก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557) ระหว่างปีงบประมาณ 2556 - 2570 พบว่า จะมีข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาจะเกษียณอายุราชการรวมทั้งสิ้น 288,2335 คน โดยปีงบประมาณ 2562 จะเกษียณอายุจำนวน 28,246 คน และในปี พ.ศ. 2563 จำนวน 26,372 คน นอกจากนี้ยังพบว่า อัตราการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนทั่วประเทศมีปริมาณที่เพิ่มสูงขึ้น จากข้อมูลการลาออก ของครูโรงเรียนเอกชนในปีการศึกษา 2559 - 2561 พบว่า ในปีการศึกษา 2559 มีอัตราการลาออกจำนวน 12,439 คน ปีการศึกษา 2560 มีอัตราการลาออก จำนวน 11,397 คน และปีการศึกษา 2561 มีอัตราการลาออก จำนวน 16,876 คน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

สำหรับโรงเรียนสอนภาษาของสถานศึกษาเอกชน โรงเรียนสอนภาษา ที่มีการเรียนการสอนโดยใช้หลักสูตร EP หรือ English Program มีจุดเน้นในเรื่องของการใช้ภาษาในการเรียนรู้ ประเทศไทยเป็นตลาดโรงเรียนนานาชาติที่มีการเติบโตมากที่สุดในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยปี 2560 เติบโตเฉลี่ย 18 - 20% แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มผู้ปกครองชาว



ไทยส่งลูกหลานเข้าเรียนในระบบอินเตอร์มากขึ้น ส่งผลให้ธุรกิจโรงเรียนนานาชาติเติบโต มีการขยายตัวเป็นจำนวนมาก โรงเรียนสองภาษาในปัจจุบัน จะพบปัญหาเกี่ยวกับในเรื่องของครูต่างชาติ แม้จะมีวุฒิภาวะหรือความรู้ทางวิชาการด้านที่ต้องการ (BLT BANGKOK, 2019) แต่ประเด็นสำคัญคือไม่ได้จบด้านการสอนมาโดยตรง จึงทำให้เกิดการขาดทักษะในการถ่ายทอดการเรียนการสอนที่ดีขาดคุณภาพ ไม่มีทักษะในการสื่อสารเท่าที่ควร ไม่เข้าใจจิตวิทยาเด็ก ซึ่งจากสภาพปัญหาดังกล่าวที่ข้างต้น เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในส่วนของการบริหารงานบุคลากร และต้องการได้รับการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาสถานศึกษา ให้มีการบริหารงานบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษา การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคลากรที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาเอกชนในประเทศไทย เพื่อศึกษาถึงปัญหาในการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาเอกชนในประเทศไทย แล้วนำมาผลที่ได้มาพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคลากรสำหรับโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาเอกชนในประเทศไทยที่เหมาะสมกับการบริหารสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน, 2555) ซึ่งผลจากการพัฒนาจะส่งผลต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูและนักเรียน รวมทั้งก่อให้เกิดการบริหารงานบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา แนวทาง และความต้องการที่จำเป็นในการพัฒนาการบริหารจัดการงานบุคลากรสำหรับโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาเอกชนในประเทศไทย
2. เพื่อพัฒนารูปแบบและตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการบริหารจัดการงานบุคลากรสำหรับโรงเรียน สองภาษาของสถานศึกษาเอกชนในประเทศไทย
3. เพื่อประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาไปใช้จริงในการบริหารจัดการงานบุคลากรสำหรับโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาเอกชนในประเทศไทย
4. เพื่อนำรูปแบบการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรไปทดลองใช้กับโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาเอกชนในประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนสองภาษาของโรงเรียนเอกชนครั้งนี้ เป็นการวิจัยรูปแบบของการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methodology) ซึ่งมีทั้งขั้นตอนการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และขั้นตอนการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากร



ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการ ครูชาวต่างชาติหรือครูไทยที่มี ส่วนร่วมกับครูชาวต่างชาติในการจัดการเรียนการสอน และเจ้าหน้าที่ระดับหัวหน้าฝ่ายบุคคล ของโรงเรียนสองภาษาที่มีการเรียนการสอนโดยใช้หลักสูตร EP หรือ English Program ของสถานศึกษาเอกชน จำนวน 171 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการ ครูชาวต่างชาติหรือครูไทยที่มี ส่วนร่วมกับครูชาวต่างชาติในการจัดการเรียนการสอน และเจ้าหน้าที่ระดับหัวหน้าฝ่ายบุคคล ของโรงเรียนสองภาษาที่มีการเรียนการสอนโดยใช้หลักสูตร EP หรือ English Program ของสถานศึกษาเอกชน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970) ได้จำนวนทั้งสิ้น 354 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังต่อไปนี้

2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบรูปแบบการบริหารงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสำหรับโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาเอกชน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ (Review Form)

2.2 การร่างรูปแบบการบริหารงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสำหรับโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาเอกชน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ (Review Form)

2.3 การตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสำหรับโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาเอกชนที่เหมาะสม ใช้แบบสัมภาษณ์ แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview)

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบรูปแบบการบริหารงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสำหรับโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาเอกชน ตรวจสอบเครื่องมือโดยการนำแบบแบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ (Interview Form) ที่ได้รับความคิดเห็นและคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งพิจารณาค่า IOC ที่มากกว่า 0.5 ขึ้นไป

3.2 การร่างรูปแบบการบริหารงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสำหรับโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาเอกชน ตรวจสอบเครื่องมือโดยการนำแบบแบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ (Interview Form) ที่ได้รับความคิดเห็นและคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิง

เนื้อหา (Content Validity) ด้วยดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งพิจารณาค่า IOC ที่มากกว่า 0.5 ขึ้นไป

3.3 การตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสำหรับโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาเอกชนที่เหมาะสม โดยการให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาประเด็นด้วยความถูกต้องความเหมาะสม ความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะการวิพากษ์ เพื่อปรับปรุงให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อแจ้งผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิสถานศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในทุกขั้นตอน

4.2 การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ (Structured Interview) ดำเนินการด้วยตนเอง

4.3 การเก็บข้อมูลแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยจัดส่งและคืนแบบสอบถามด้วย ตนเองสำหรับสถานศึกษาที่สามารถดำเนินการได้ แต่สำหรับสถานศึกษาที่ติดขัดด้วยข้อจำกัดด้านความพร้อมและเวลา ผู้วิจัยใช้วิธีการส่งและรับคืนทางไปรษณีย์โดยวิธีการลงทะเบียน

4.4 การเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์ (Structured Interview) ในขั้นที่ 4 เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสำหรับโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาเอกชน ผู้วิจัยดำเนินการด้วยตนเอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลทุกขั้นตอนและนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปด้วยตนเอง โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังต่อไปนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ประมวลข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา(Content Analysis) โดยใช้สถิติพื้นฐานทั่วไป ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาแบบการบริหารงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสำหรับโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาเอกชน ด้วยสถิติพื้นฐานทั่วไป ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน ปัญหา แนวทาง และความต้องการที่จำเป็นในการพัฒนาการบริหารจัดการงานบุคลากรสำหรับโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาเอกชนในประเทศไทย



สภาพการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน การปฏิบัติงานของสภาพการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาโรงเรียน เอกชน โดยภาพรวม พบว่า โรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนมีระดับของการ ปฏิบัติงานการบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านการกำหนดนโยบายและวิธีการ มีระดับการปฏิบัติงานการบริหารบุคลากรอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านวางแผน บุคลากร ด้านการวินัยและกฎระเบียบ ด้านการพ้นจากงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้าน การสรรหาและแต่งตั้ง ตามลำดับ

สำหรับปัญหาการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาโรงเรียน เอกชน สภาพปัญหาการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน แยกตามรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการกำหนดนโยบายและวิธีการ ส่วนใหญ่มีสภาพปัญหาการบริหารงาน บุคลากรโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เรื่องการขาดการ กำหนดนโยบายและวิธีการที่ชัดเจน และการขาดนโยบายและวิธีการที่สอดคล้อง

1.2 ด้านการวางแผนบุคลากร ส่วนใหญ่มีสภาพปัญหาการบริหารงาน บุคลากรโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เรื่องการขาดการจัดทำแผนอัตรา กำลังคนที่ดี และการขาดการจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา

1.3 ด้านการสรรหาและแต่งตั้ง ส่วนใหญ่ไม่มีสภาพปัญหาการบริหารงาน บุคลากรโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน

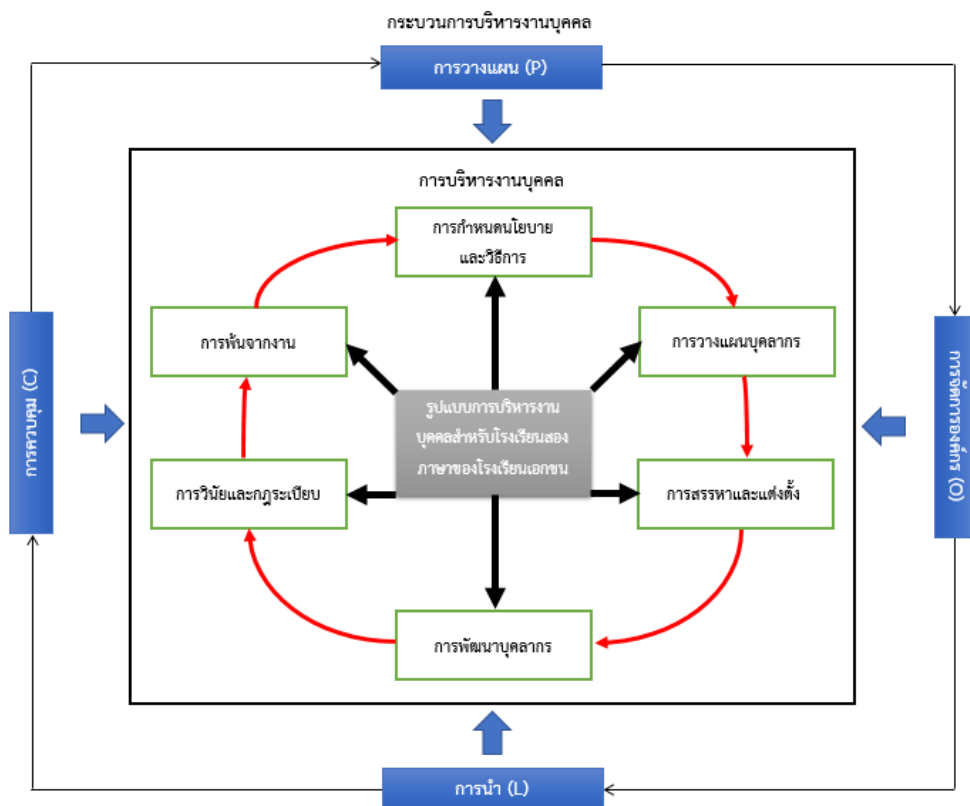
1.4 ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่วนใหญ่มีสภาพปัญหาการบริหารงานบุคลากร วิทยาลัยสองภาษาของสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เรื่องผู้บริหารไม่เข้าใจนโยบายการฝึกอบรม และพัฒนาสถานศึกษา และวิทยากร มีความรู้ไม่เพียงพอไม่ครอบคลุมเวลาในการฝึกอบรมไม่ เพียงพอ

1.5 ด้านการวินัยและกฎระเบียบ ส่วนใหญ่มีสภาพปัญหาการบริหารงาน บุคลากรโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เรื่องการขาดความเป็นธรรมในการ พิจารณาความผิด และการขาดการกำหนดทดลองการปฏิบัติงานและแจ้งให้บุคลากรทราบ

สภาพกระบวนการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษา วิทยาลัยเอกชน โดยภาพรวม พบว่า โรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนมีระดับ ของการปฏิบัติงานของกระบวนการบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านการจัดการ องค์กร มีระดับการปฏิบัติงานของกระบวนการบริหารบุคลากรอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านภาวะการเป็นผู้นำ และด้านการควบคุม ตามลำดับ

2. รูปแบบและตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการบริหารจัดการงานบุคลากรสำหรับ วิทยาลัยสองภาษาของสถานศึกษาเอกชนในประเทศไทย

รูปแบบของการบริหารงานบุคคลสำหรับโรงเรียนสองภาษาของโรงเรียนเอกชน พบว่า องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลสำหรับโรงเรียนสองภาษาของโรงเรียนเอกชนทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การกำหนดนโยบายและวิธีการ การวางแผนบุคลากร การสรรหาและแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การวินัยและกฎระเบียบ และการพ้นจากงาน ตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ประกอบของการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนสองภาษา
ของสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน

3. การประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาไปใช้จริงในการบริหารจัดการงานบุคลากรสำหรับโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาเอกชนในประเทศไทย

จากการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสำหรับโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาเอกชนในประเทศไทย พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิให้ ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสำหรับโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาเอกชนในประเทศไทย ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้มีความ



เหมาะสมอย่างมาก และมีความเป็นไปได้ที่จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสำหรับโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาเอกชนในประเทศไทย ทั้งทางส่วนของการบริหารงานบุคลากรที่ประกอบไปด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดนโยบายและวิธีการ ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการสรรหาและแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการวินัยและกฎระเบียบ และด้านการพ้นจากงาน และในส่วนของกระบวนการบริหารงานบุคลากรที่ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์การ ด้านการนำ และด้านการควบคุม

4. การนำรูปแบบของการบริหารงานบุคลากรไปทดลองใช้กับโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย

บุคลากรของโรงเรียนโรงเรียนสารสาสน์วิเทศน์มิตใหม่ มีความคิดเห็นว่ารูปแบบการบริหารงานบุคลากรที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาเอกชนในประเทศไทย มีประโยชน์ที่สามารถนำไปพัฒนาการบริหารงานบุคลากรได้อยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจรูปแบบการบริหารงานบุคลากร จากการใช้คู่มือการพัฒนาแบบการบริหารงานบุคลากรที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาเอกชนในประเทศไทย พบว่าบุคลากรของโรงเรียนโรงเรียนสารสาสน์วิเทศน์มิตใหม่ มีความพึงพอใจจากการใช้คู่มือการพัฒนาแบบการบริหารงานบุคลากรที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาเอกชนในประเทศไทย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมีความพึงพอใจมาก

อภิปรายผล

จากการวิจัย การพัฒนาแบบการบริหารงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสำหรับโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาเอกชน ครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน ปัญหา แนวทาง และความต้องการที่จำเป็นในการพัฒนาการบริหารจัดการงานบุคลากรสำหรับโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาเอกชนในประเทศไทย การปฏิบัติงานของสภาพ การบริหารงานบุคลากรโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านการกำหนดนโยบายและวิธีการ มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านวางแผนบุคลากร ด้านการวินัยและกฎระเบียบ ด้านการพ้นจากงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการสรรหาและแต่งตั้ง ตามลำดับ ซึ่งสภาพปัญหาการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน พบว่า 1) มีการขาดการกำหนดนโยบายและวิธีการที่ชัดเจน 2) การขาดนโยบายและวิธีการที่สอดคล้อง 3) การขาดการจัดทำแผนอัตรา กำลังคนที่ดี 4) การขาดการจัดทำแผนอัตรา กำลังของสถานศึกษา 5) ผู้บริหารไม่เข้าใจนโยบาย การฝึกอบรมและพัฒนาสถานศึกษา 6) วิทยากร มีความรู้ไม่เพียงพอไม่ครอบคลุมเวลาในการ

ฝึกอบรมไม่เพียงพอ 7) การขาดความเป็นธรรมในการพิจารณาความผิด 8) การขาดการกำหนดทดลองการปฏิบัติงานและแจ้งให้บุคลากรทราบ ทั้งนี้สภาพกระบวนการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านการจัดการองค์การ มีระดับการปฏิบัติงานของกระบวนการบริหารบุคลากรอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการวางแผนด้านภาวะการเป็นผู้นำ และด้านการควบคุม ตามลำดับ และปัญหาที่เกิดขึ้นจากสภาพปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุกตพันธ์ หวานฉ่ำ ที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุนีระห์ เจ๊ะมิง ที่พบว่า (ยุกตพันธ์ หวานฉ่ำ, 2555) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ สติภา ที่พบว่า (มุนีระห์ เจ๊ะมิง, 2559) การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการประเมินของบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้ผลตอบแทน และอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านการคัดเลือกบุคลากร (ปาริชาติ สติภา, 2560)

2. การพัฒนารูปแบบและตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการบริหารจัดการงานบุคลากรสำหรับโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาเอกชนในประเทศไทย จากการพัฒนารูปแบบของการบริหารงานบุคคลสำหรับโรงเรียนสองภาษาของโรงเรียนเอกชน ได้องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลสำหรับโรงเรียนสองภาษาของโรงเรียนเอกชนทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการกำหนดนโยบายและวิธีการ ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการสรรหาและแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการวินัยและกฎระเบียบ และด้านการพ้นจากงาน ซึ่งเมื่อนำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์รูปแบบของการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสองภาษาของโรงเรียนเอกชน มีแนวคิดและทฤษฎีที่สนับสนุนความสัมพันธ์เชิงตรรกะของรูปแบบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสองภาษาของโรงเรียนเอกชนที่มีอิทธิพลต่อกันทั้งในด้านการวางแผน (P) ด้านการจัดการองค์การ (L) ด้านการนำ (O) และด้านการควบคุม (C) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริชา ชาติสุทธิ ที่พบว่า สภาพการบริหารงานกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ในส่วนของกระบวนการบริหารงานกลุ่มส่งเสริม สถานศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผน (Planning) 2) ด้านการจัดองค์การ (Organizing) ได้แก่ (1) การปฏิบัติงานระดับกลุ่ม และ (2) การปฏิบัติงานแบบบูรณาการ 3) ด้านการนำ (Leading) และ 4) ด้านการติดตามตรวจสอบประเมิน (Checking) (สุริชา ชาติสุทธิ, 2556) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหวง ขุนพรหม ที่พบว่า รูปแบบการ



บริหารงานบุคคล ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่ โครงสร้างการบริหารงานบุคคล การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การมีวินัยและนิติการ และการวิจัยการบริหารงานบุคคล (สมทวง ขุนพรหม, 2550)

3. เพื่อประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาไปใช้จริงในการบริหารจัดการงานบุคลากรสำหรับโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาเอกชนในประเทศไทย จากการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสำหรับโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาเอกชนในประเทศไทย พบว่า รูปแบบการบริหารงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสำหรับโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาเอกชนในประเทศไทย ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ มีความเหมาะสมอย่างมาก และมีความเป็นไปได้ที่จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสำหรับโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาเอกชนในประเทศไทย ทั้งทางส่วนของการบริหารงานบุคลากรที่ประกอบไปด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดนโยบายและวิธีการ ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการสรรหาและแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการวินัยและกฎระเบียบ และด้านการพ้นจากงาน และ ในส่วนของกระบวนการบริหารงานบุคลากรที่ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์การ ด้านการนำ และด้านการควบคุม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริษา ขาดิสฺสุติ ที่พบว่า ผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา กลุ่มผู้ประเมินมีความเห็นสอดคล้องกันว่า รูปแบบการบริหารงานกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ในภาพรวม มีความเป็นไปได้ (สุริษา ขาดิสฺสุติ, 2556)

4. การนำรูปแบบการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรไปทดลองใช้กับโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาเอกชนในประเทศไทย จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานบุคลากร จากการใช้คู่มือการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคลากรที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาเอกชนในประเทศไทย มีประโยชน์ที่สามารถนำไปพัฒนาการบริหารงานบุคลากรได้อยู่ในระดับมาก ซึ่งหัวข้อในการพัฒนารูปแบบการบริหารที่มีระดับของประโยชน์ที่สามารถนำไปพัฒนาการบริหารงานบุคลากรได้อยู่ในระดับมากที่สุด คือ หลักสูตรการกำหนดนโยบายและวิธีการ ส่วนหลักสูตรการวินัยและกฎระเบียบ หลักสูตรการพ้นจากงาน หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร หลักสูตรการสรรหาและแต่งตั้ง และหลักสูตรการวางแผนบุคลากร มีประโยชน์ที่สามารถนำไปพัฒนาการบริหารงานบุคลากรได้อยู่ในระดับมาก และบุคลากรมีความพึงพอใจจากการใช้คู่มือการพัฒนาแบบการบริหารงานบุคลากรที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาเอกชนในประเทศไทย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมีความพึงพอใจมาก ซึ่งเรื่องที่บุคลากรมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ วิธีการดำเนินการฝึกอบรม ส่วนเรื่องที่บุคลากรมีความพึงพอใจมาก ได้แก่ คู่มือการพัฒนา

รูปแบบการบริหารงานบุคลากรฯ วิทยาการและเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม การประเมิน การฝึกอบรม และหลักสูตรและวิธีการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริชา ขาติสุทธิ และชนมณี ศิลาณกิจ ที่พบว่า รูปแบบการบริหารงานกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความเป็นประโยชน์ที่สามารถนำไปใช้อยู่ในระดับมาก (สุริชา ขาติสุทธิ, 2556); (ชนมณี ศิลาณกิจ, 2559)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

รูปแบบของการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสองภาษาของโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การกำหนดนโยบายและวิธีการ การวางแผนบุคลากร การสรรหาและแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การวินัยและกฎระเบียบ และการพ้นจากงาน และในส่วนของกระบวนการบริหารงานบุคลากรประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์การ ด้านการนำ และด้านการควบคุม และรูปแบบการบริหารงานบุคลากรที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาเอกชนในประเทศไทย นี้สามารถนำไปใช้พัฒนาการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาได้ สำหรับข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำข้อค้นพบที่ได้จากการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสำหรับโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาเอกชน ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้เกิดความมั่นใจในการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพที่นำไปสู่โรงเรียนที่มีมาตรฐานและมีคุณภาพ 2) หน่วยงานต้นสังกัดที่มีส่วนเกี่ยวข้องและรับผิดชอบในส่วนของการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสองภาษา ควรนำรูปแบบการบริหารงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสำหรับโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาเอกชน ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ไปพิจารณาประกอบการตัดสินใจเลือกรูปแบบที่ทำให้สถานศึกษาได้นำไปใช้ในการบริหาร เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาต่อไปในระดับสากล 3) ครูผู้สอนทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการเรียนการสอนในโรงเรียนสองภาษา ควรนำรูปแบบการบริหารงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสำหรับโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาเอกชน ไปปรับปรุงพัฒนา แก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่ยังขาดตกบกพร่องเพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). แผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - พ.ศ. 2564. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.



- ชนมณี ศิลาณกิจ. (2559). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 6(1), 25-31.
- ปาริชาติ สติภา. (2560). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 . ใน การประชุมสัมมนาแบบวิชาการราชภัฏนครสวรรค์วิจัย ครั้งที่ 1. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- มูนิเราะห์ เจ๊ะมิง. (2559). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา. ใน สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา . มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. ในวิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สมหวัง ขุนพรหม. (2550). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน. (2555). การศึกษาเอกชนในทศวรรษหน้า. กรุงเทพมหานคร: ศุภสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการศึกษาเอกชน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). รายงานการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาตามนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล ปี 2556. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สุริชา ขาดิสุทธิ. (2556). รูปแบบการบริหารงานกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร , 15(ฉบับพิเศษ), 36-46.
- BLT BANGKOK. (2019). เรียกใช้เมื่อ 23 เมษายน 2020 จาก การเรียนการสอนโดยใช้หลักสูตร EP หรือ English Program: <https://www.bltbangkok.com>
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.