

# ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 2

## Factors Affecting Personnel Management Competencies of Educational Institution Administrators on the New Normal Under the Songkhla Primary Educational Area Service Office 2

บุหลัน หมัดหมาน<sup>1</sup> จรัส อติวิทยากรณ์<sup>2</sup> นรินทร์ จุลทรัพย์<sup>3</sup>

Bulan Mudmarn, Jarus Atiwittayaporn, Nirun Jultram

### บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. องค์ประกอบส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลาเขต 2 2. ระดับสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลาเขต 2 3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลาเขต 2 4. แนวทางการนำปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 2 ในยุควิถีใหม่ไปประยุกต์ใช้ การวิจัยแบบผสมผสานวิธี ของรัตนะ บัวสนธ์ โดยเริ่มจากวิธีเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน ซึ่งได้มาจากตารางของ Krejcie & Morgan โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นเกณฑ์การแบ่ง เทียบสัดส่วนตามขนาดโรงเรียน แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยใช้แบบสอบถาม และดำเนินการวิจัยระยะที่สอง ด้วยวิธีเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารจำนวน 5 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์การถดถอย พหุคูณแบบขั้นตอน และตีความวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัย พบว่า 1.ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ โดย

---

Received: 2022-12-14 Revised: 2022-12-24 Accepted: 2022-12-26

<sup>1</sup> ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ Master of Education Program Degree in Educational Administration Hatyai University.

Corresponding Author e-mail: bulan.mud070@hu.ac.th

<sup>2</sup> คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ Faculty of Education and Liberal Arts Hatyai University. e-mail: jarus\_a@hu.ac.th

<sup>3</sup> คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ Faculty of Education and Liberal Arts Hatyai University. e-mail: nirun\_ch@hu.ac.th

ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ระดับสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ ส่งผลทางทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .001 4. การนำปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 สามารถนำไปประยุกต์ได้

**คำสำคัญ (Keywords):** ปัจจัย; สมรรถนะ; การบริหารงานบุคคล

## Abstract

The objectives of this research were to investigate the factors affecting personnel management competencies of school administrators in the new normal era, the level of factors affecting personnel management competencies of school administrators in the new normal era, the factors affecting personnel management competencies of school administrators in the new normal era, and the approaches to applying factors affecting personnel management competencies of school administrators in the new normal era. The mixed method research of Ratana Buason (Ratana Buason, 2011, p. 109) started with the quantitative method. A sample of 317 students was obtained from the Krejcie & Morgan chart by stratified random sampling, using school size as a criterion. Then, perform a simple random sampling with a questionnaire and perform the second phase of research with a qualitative method. A sample of 5 executives using an interview form. The statistics used in analyzing the data included frequency, percentage, mean, standard deviation, stepwise multiple regression analysis, and interpretive content analysis. The research findings included: 1. The level of factors affecting personnel management competencies of school administrators in the new normal era, was at the highest level. 2. Personnel management competency level of school administrators in the new normal era, was at the highest level. 3. Factors influencing staff management skills of school administrators in the new normal era by analyzing stepwise multiple regression, affecting staff management skills of school administrators in the new normal era. The statistically significant positive effect at the .001 level. 4. Guidelines for applying factors affecting personnel management competencies of school administrators in

the new normal era of the Office of Songkhla Primary Educational Service Area 2 can be applied.

**Keywords:** Factors; Personnel Management; Competencies

## บทนำ (Introduction)

“งานราชการนั้น คืองานของแผ่นดิน มีผลเกี่ยวเนื่องโดยตรงถึงประโยชน์ของประเทศชาติ และประชาชนทุกคน งานทุกอย่างจึงต้องมีผู้ปฏิบัติและมีผู้รับช่วงเพื่อให้ดำเนินต่อเนื่องไปไม่ขาดสาย ดังนั้น ผู้ปฏิบัติบริหารงานราชการทุกฝ่ายทุกระดับจึงไม่ควรยกเอาเรื่องใครเป็นผู้ทำมาก่อน หรือใครเป็นผู้รับช่วงงานขึ้นเป็นข้อสำคัญนักจะต้องถือประโยชน์ที่จะเกิดจากงานเป็นหลักใหญ่ แล้วร่วมกันคิดร่วมกันทำ ด้วยความอุตสาหะเสียสละและด้วยความสุจริตจริงใจ งานทุกอย่างจึงจะดำเนินไปได้อย่างราบรื่นไม่ติดขัด และสำเร็จผลเป็นประโยชน์ได้แท้จริงและยั่งยืนตลอดไป” พระราโชวาทในสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือนเนื่องใน วันข้าราชการพลเรือน วันที่ 31 มีนาคมพ.ศ. 2558 จากกระแสพระราโชวาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน ทรงมุ่งหวังให้ข้าราชการปฏิบัติงานด้วยความอุตสาหะ เสียสละ ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งประโยชน์แก่ชาติบ้านเมือง การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าขึ้น สิ่งสำคัญยิ่งที่จะต้อง พัฒนาประการแรกคือ “ทรัพยากรมนุษย์” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) การพัฒนา และบริหารบุคลากรในยุค New normal มีแนวทางการดำเนินงานหลัก 3 ประการ ดังนี้ 1) การสรรหาและคัดเลือก (Recruit) โดยใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี ทางดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการสรรหาและเลือกสรรบุคลากร 2) การรักษาและใช้ประโยชน์ (Retain) โดยดูแลให้เกิดความผูกพัน และเป็นธรรม บนหลักการบริหารบุคลากรภาครัฐต่าง ๆ 3) การพัฒนา (Re-skill and Up-skill) โดยพัฒนาบุคลากรให้มีวิธีคิดใหม่ (Mindset) ทักษะใหม่ (Skill set) คุณลักษณะใหม่ (New attributes) และแนวทางปฏิบัติใหม่ (New practices) เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานขององค์กร ทั้งในปัจจุบันและแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น ในอนาคตสถานศึกษาเป็นสถาบันการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ซึ่งในสถาบันการศึกษาก็มีผู้บริหารเป็นตัวขับเคลื่อนสถานศึกษา ให้มุ่งพัฒนาครูและนักเรียนไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมี ความสามารถในการทำงานได้เป็นอย่างดี ประสิทธิภาพดี มีความสามารถหลายด้าน มีความเชี่ยวชาญ มีความ คล่องแคล่ว ทำงานที่ต้องใช้ความชำนาญสูง มีพรสวรรค์และมีความสามารถพิเศษผู้เชี่ยวชาญในอาชีพ ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน เป็นผู้ที่รู้จักคิดหาเหตุผล (จินตนา อนันตกุล, 2549) สมรรถนะการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน (สำนักเลขาธิการคุรุสภา, 2556) ประกอบด้วย การสรรหาบุคลากร การจัดหาบุคลากรให้เหมาะกับหน้าที่ การพัฒนาบุคลากร การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการ

ปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเองเอกสารและงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ได้แก่ “ความผูกพันกับองค์กร” เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา ด้านความรู้สึกรู้สึก และด้านบรรทัดฐานมีผลต่อความผูกพันและส่งผลต่อการปฏิบัติงาน (ยศพล พิษณุเดชางค์, 2561) ปัจจัยต่อมาคือ “ค่าตอบแทนและสวัสดิการ” การทำงานต้องมีการเสริมแรงสร้างแรงจูงใจจากค่าตอบแทน (วีรยุทธ วาณิชขมกลิ่น, 2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่ง ค่าตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญ ในการสร้างแรงจูงใจ “การพัฒนาตนเอง” และ “ความก้าวหน้าในงานอาชีพ” เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ การพัฒนาตนเองจะทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นจุดมุ่งหมายในการพัฒนาตนเองเพื่อต้องการให้มีความก้าวหน้าในงานอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ (รินดา ชันธกรรม, 2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง "New Normal" ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของ “โควิด-19” การใช้ชีวิตประจำวัน จึงจำเป็นต้องป้องกันตนเองเพื่อให้มีชีวิตรอดด้วยการปรับพฤติกรรมการดำรงชีวิตแบบใหม่เพื่อให้ปลอดภัยจาก การติดเชื้อ ควบคู่ไปกับความพยายามรักษาและฟื้นฟูศักยภาพทางเศรษฐกิจและธุรกิจ นำไปสู่การสรรค์สร้าง สิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ เทคโนโลยีใหม่ๆ มีการปรับแนวคิด วิสัยทัศน์ วิธีการจัดการ ตลอดจนพฤติกรรม ทั้งในด้าน อาหาร การแต่งกาย การรักษาสุขอนามัย การศึกษาเล่าเรียน การสื่อสาร การทำธุรกิจ ฯลฯ ซึ่งสิ่งใหม่ ๆ เหล่านี้ได้กลายเป็นความปกติใหม่ จนในที่สุดเมื่อเวลาผ่านไปก็จะทำให้เกิดความคุ้นชินจนกลายเป็นส่วนหนึ่ง ของวิถีชีวิตปกติของผู้คนในสังคม

จากที่กล่าวมาแล้วนั้นในยุควิถีใหม่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานในชีวิตประจำวันจากการศึกษาข้อเสนอแนะงานวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม (พิชามญ์ ลาวชัย, 2562) ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา และการบริหารงานบุคคลที่เป็นสิ่งสำคัญในองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 โดยมีความมุ่งหวังว่าจะได้เป็นข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 และสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่นต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลาเขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลาเขต 2
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลาเขต 2
4. เพื่อศึกษาแนวทางการนำปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 2 ในยุควิถีใหม่ไปประยุกต์ใช้

## วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

### รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัยครั้งนี้โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method) ของรัตนะ บัวสนธ์ (รัตนะ บัวสนธ์, 2554) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครู จำนวน 317 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี มอร์แกน นำมาสุ่มแบบแบ่งชั้นตามโรงเรียนแต่ละโรงเรียนแล้วสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับฉลากโดยไม่ใส่คืน
2. กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

### เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม กับ แบบสัมภาษณ์

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

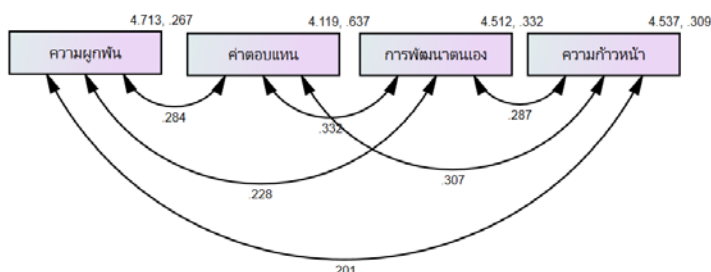
การเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม โดยนำเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ขอคำแนะนำและตรวจสอบความตรงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บข้อมูล (Try-Out) จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ ) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคล ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .935 ด้านสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .974 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจะใช้ค่าการวิเคราะห์เกี่ยวกับสถานภาพ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้วิธีคำนวณโดยหาร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์ตัวแปรต้น จะใช้ค่าวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลและตัวแปรตามจะใช้ค่าวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ ด้วยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยสมรรถนะการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ การวิเคราะห์การถดถอย และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) กับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

## ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ดังรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 ผล

ระรณะการ

บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสงขลา เขต 2

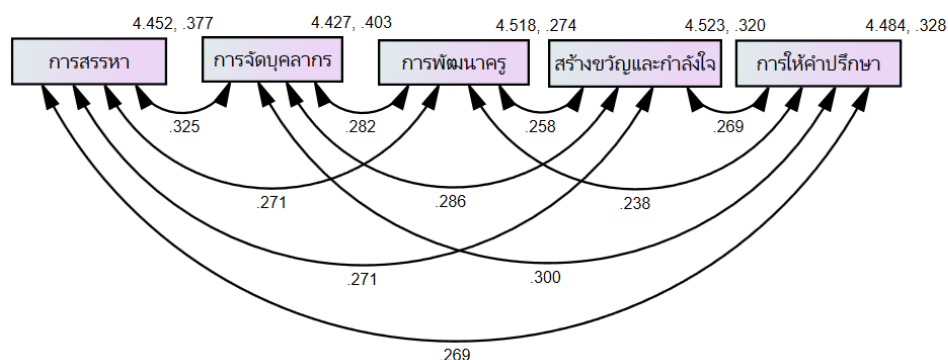
ตารางที่ 1 ผลการศึกษาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน

| ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคล |                       | ระดับความคิดเห็น |      |           |
|-------------------------------------------|-----------------------|------------------|------|-----------|
|                                           |                       | $\bar{x}$        | S.D. | ระดับ     |
| 1                                         | ความผูกพันกับองค์กร   | 4.713            | .517 | มากที่สุด |
| 2                                         | ค่าตอบแทนและสวัสดิการ | 4.119            | .799 | มาก       |
| 3                                         | การพัฒนาตนเอง         | 4.512            | .576 | มากที่สุด |

|     |                        |       |      |           |
|-----|------------------------|-------|------|-----------|
| 4   | ความก้าวหน้าในงานอาชีพ | 4.537 | .557 | มากที่สุด |
| รวม |                        | 4.477 | .546 | มากที่สุด |

จากภาพที่ 1 ตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยสมรรถนะการบริหารงานบุคคลโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.470, SD=.546) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความผูกพันกับองค์กร ( $\bar{X}$ =4.713, SD=.517) รองลงมา คือความก้าวหน้าในงานอาชีพ ( $\bar{X}$ =4.537, SD=.557) รองลงมา คือ การพัฒนาตนเอง ( $\bar{X}$ =4.512, SD=.576) และ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $\bar{X}$ =4.119, SD=.799) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาระดับสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2



ภาพที่ 2 ผลการศึกษาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ในภาพรวมและรายด้าน

| สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร |                                   | ระดับความคิดเห็น |      |           |
|--------------------------------------|-----------------------------------|------------------|------|-----------|
| สถานศึกษาในยุควิถีใหม่               |                                   | $\bar{X}$        | S.D. | ระดับ     |
| 1                                    | การสรรหาบุคลากร                   | 4.452            | .615 | มากที่สุด |
| 2                                    | การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ | 4.427            | .635 | มากที่สุด |
| 3                                    | การพัฒนาครูและบุคลากร             | 4.518            | .524 | มากที่สุด |

|     |                               |       |      |           |
|-----|-------------------------------|-------|------|-----------|
| 4   | การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ   | 4.523 | .566 | มากที่สุด |
| 5   | การให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน | 4.484 | .573 | มากที่สุด |
| รวม |                               | 4.485 | .536 | มากที่สุด |

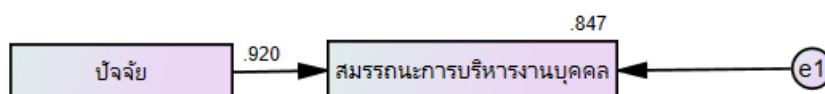
จากภาพที่ 2 ตารางที่ 2 พบว่า สมรรถนะการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.485,  $SD$ =.536) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ( $\bar{X}$ =4.523,  $SD$ =.566) รองลงมา คือ การพัฒนาครูและบุคลากร ( $\bar{X}$ =4.518,  $SD$ =.524) รองลงมา คือ การให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}$ =4.484,  $SD$ =.573) รองลงมา การสรรหาบุคลากร ( $\bar{X}$ =4.452,  $SD$ =.615)และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ ( $\bar{X}$ =4.427,  $SD$ =.615) ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

**ตารางที่ 3** ตารางแสดงผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

| ตัวแปร                   | ค่าคงที่ | B    | Beta | R <sup>2</sup> | F           |
|--------------------------|----------|------|------|----------------|-------------|
| สมรรถนะการบริหารงานบุคคล | .446     | .902 | .920 | .847           | 1737.983*** |

\*\* =  $p < .001$



ภาพที่ 3 ผลการศึกษอำนาจในการทำนายของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

จากตารางที่ 3 และภาพที่ 3 พบว่าอำนาจในการทำนายของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยอย่างง่ายพบว่าปัจจัยสมรรถนะสามารถ

ทำนายสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายเท่ากับ .847 แสดงว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้ร้อยละ 84.7 โดยสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

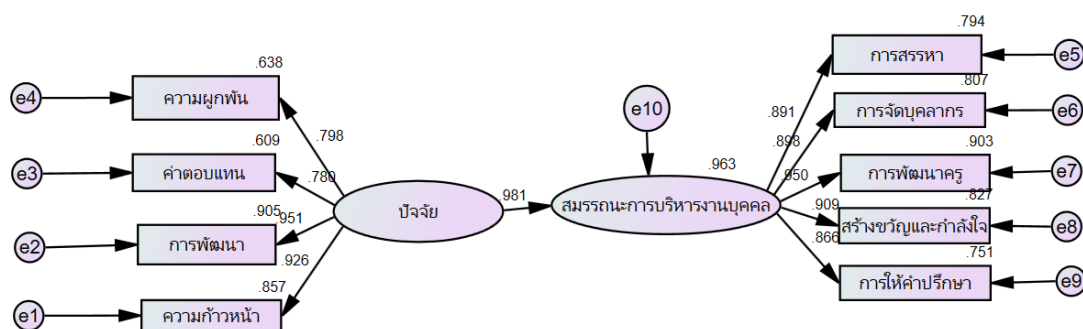
สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ = .446 + .902 (ปัจจัยสมรรถนะการบริหารงานบุคคล)

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ = .920 (ปัจจัยสมรรถนะการบริหารงานบุคคล)

จากสมการดังกล่าวอธิบายได้ว่าเมื่อปัจจัยสมรรถนะการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ เพิ่มขึ้น .920 หน่วย

4. ผลการศึกษาแนวทางการนำไปปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2



ภาพที่ 4 โมเดลแนวทางปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

จากภาพที่ 4 ปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด คือ การพัฒนานตนเอง (ค่าน้ำหนัก.951) รองลงมา ความก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าน้ำหนัก .926) ความผูกพัน (ค่าน้ำหนัก.798) และน้อยที่สุด คือ คำตอบแทน (ค่าน้ำหนัก.789) ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลที่มากที่สุดคือ การพัฒนาครูและบุคลากร (ค่าน้ำหนัก .950) รองลงมา คือ การสร้างขวัญและกำลังใจ (ค่าน้ำหนัก.909) และน้อยที่สุด คือการให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน(ค่าน้ำหนัก.866)

## อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับปัจจัยที่โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ความผูกพันต่อองค์กร ความก้าวหน้าในงานอาชีพ การพัฒนาตนเอง และค่าตอบแทนและสวัสดิการ อภิปรายดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยร่วมกันทำงานเป็นทีม ส่งผลให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ยศพล พิชญเดชาวงศ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความผูกพันกับองค์กร เค็ก อ่อนนุ่ม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัย ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและเป็น รายด้านอยู่ในระดับมาก และชนิกานต์ สุวรรณทรัพย์ (2564) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน ของพนักงานธนาคาร เอกชนสำนักงานใหญ่ แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) พบว่า ตัวแปรทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้าน

2. ระดับสมรรถนะที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2

สมรรถนะการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ ทั้งหมดมี 5 ด้าน โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ การพัฒนาครูและบุคลากร การให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การสรรหาบุคลากร การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับยศพล พิชญเดชาวงศ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร พบว่าสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ได้แก่ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาปัญหาการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการสรรหาบุคลากร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.1 การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นสิ่งที่สำคัญโดยผู้บริหารสามารถสร้างความซื่อสัตย์ความจงรักภักดี และทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ผู้บริหารสามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ และตำแหน่งหน้าที่ของการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารเสริมแรงให้บุคลากรมีความใส่ใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจ แรงจูงใจ ทัศนคติในการทำงาน บรรยากาศองค์กร ลักษณะงานที่ทำ และเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยใช้ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะเป็นตัวแปรต้น พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหาร ครูและบุคลากรเกิดความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความพยายามที่จะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเสียสละ การยอมรับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์กรเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร ตลอดจนมีความจงรักภักดีที่จะดำรงอยู่ในองค์กร ตลอดไป เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ผู้บริหาร ต้องให้เงินสวัสดิการ และผลประโยชน์อื่น ๆ จ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จูงใจในการปฏิบัติงานและเป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความเป็นอยู่และฐานะทางครอบครัวให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ครูและผู้บริหารต้องแสวงหาและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และทักษะเพื่อเปลี่ยนแปลงความสามารถของตนเองให้เพิ่มพูนยิ่งขึ้น ความพยายามพัฒนาตนเองในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้น เช่น ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญงาน และทัศนคติที่ดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงาน อันจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน จะทำให้การเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น ในที่นี้เป็น การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการประสบผลสำเร็จในการทำงาน ทำให้เกิดความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน และเลื่อนวิทยฐานะ อำนาจหน้าที่และสถานภาพในการทำงาน การยกระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น สอดคล้องกับศพลพิชญเดชาวงศ์ (2561) ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อ

สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ความผูกพันกับองค์กร ความก้าวหน้าในอาชีพ การบริหารแบบมีส่วนร่วม และค่าตอบแทนและสวัสดิการ

3.1 ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่โดยภาพรวมมากที่สุด อาจเพราะในยุควิถีใหม่ การพัฒนาตนเองมีการอบรมออนไลน์ ซึ่งสร้างความสะดวกและเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายให้แก่ผู้บริหาร ครูและบุคลากรได้พัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหาร ครู และบุคลากรต้องแสวงหาและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และทักษะเพื่อเปลี่ยนแปลงความสามารถของตนเองให้เพิ่มพูนยิ่งขึ้น ผู้บริหารให้ครูมีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดีในการทำงาน การแสวงหาและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และทักษะเพื่อเปลี่ยนแปลงความสามารถของตนเองให้เพิ่มพูนยิ่งขึ้น ความพยายามพัฒนาตนเองในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้น เช่น ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญงาน และทัศนคติที่ดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงาน อันจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน สอดคล้องกับปาริฉัตร ช่อชิต (2559) สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ปาริฉัตร ช่อชิต (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ การสื่อสารและการจูงใจ การทำงานเป็นทีม การวิเคราะห์และการสังเคราะห์

4. แนวทางการนำปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 2 ในยุควิถีใหม่ไปประยุกต์ใช้

4.1 ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ในยุควิถีใหม่ทำให้บริบทการใช้ชีวิตของบุคคลเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทั้งด้านการใช้ชีวิตส่วนตัว ครอบครัว รวมถึงการทำงานด้วย ในฐานะที่เราเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ ผู้นำองค์กรคือบุคคลแรก ๆ ที่จะต้องปรับเปลี่ยนตนเอง ด้วยการติดตามข่าวสาร เรียนรู้อยู่เสมอ โดยเฉพาะความรู้ที่อยู่ในสื่อโซเชียล สื่อออนไลน์ เป็นความรู้ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มาเร็วและไปเร็ว ที่สำคัญผู้รับสารหรือคนที่ติดตาม เรียนรู้ต้องรู้จักการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพราะข่าวสารและความรู้มาหลายทิศทาง และต้องปรับประยุกต์ให้ทันเพื่อนำมาปรับใช้กับตนเอง องค์กร และช่องทางการรับ การสื่อสาร มีความใกล้ชิดกับตัวเรามากยิ่งขึ้น ตัวอย่าง เช่น ก่อนหน้านี้หากเราจะรับองค์ความรู้ใหม่ หรือข้อสั่งการจากผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ก็จะมีการสั่งการมาเป็นทอด ๆ ใช้เวลานานกว่าจะถึงระดับผู้ปฏิบัติ บางครั้งต้องมีการเข้ารับการอบรมพัฒนา ที่ต้องใช้เวลา งบประมาณ แต่ปัจจุบัน เราเรียนรู้ หรือรับข้อสั่ง

การโดยผ่านระบบ Zoom หรือ Plate Form ต่าง ๆ ซึ่งเรียนรู้ได้เร็วและสะดวก ไม่ต้องใช้งบประมาณมากมาย ดังนั้น นับเป็นโอกาส ท่ามกลางวิกฤติที่ผ่านมา ที่เราทุกคนได้เรียนรู้และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองผ่านเครือข่าย และรูปแบบการเรียนรู้ ที่หลากหลาย รวดเร็ว และเท่าเทียมกัน เรียกว่า ใครเร็ว ใครพร้อม ใครขยัน ใครกระหายการเรียนรู้ ก็สามารถที่จะยกระดับการพัฒนาตนเองได้อย่างดี และสามารถนำไปพัฒนาคน พัฒนางาน ในองค์กรได้เป็นอย่างดี นำไปประยุกต์ใช้โดยการจัดให้มีการอบรมออนไลน์ ให้กับผู้บริหาร ครูและบุคลากร นอกจากนี้ให้ผู้บริหารและครูร่วมส่งเกียรติบัตรที่ได้ไปพัฒนาตนเองจากเว็บไซต์ หรือหน่วยงานต่าง ๆ มา 5 หลักสูตร และเขตพื้นที่จะออกเกียรติบัตรให้ผู้อบรมพัฒนาครบ 5 หลักสูตร

### ข้อเสนอแนะ (Research Suggestions)

จากการสรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลาเขต 2 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งผู้บริหารควรพิจารณาความดีความชอบ โดยมีการปรับเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ผู้บริหารมีการจัดระบบเงินตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าตอบแทนในการเดินทางไปราชการ

2. ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ ด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารควรชี้แจง แนะนำ ให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่และภารกิจ ซึ่งผู้บริหารจัดบุคลากรปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำปัจจัยอย่างอื่นที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ ไปศึกษาในหน่วยงานอื่น

2. ควรศึกษาปัจจัยอย่างอื่นที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลาเขต 2

## เอกสารอ้างอิง(References)

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์ การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (รสป).
- จันทิมา อนันตกุล. (2549). *สมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิรูปการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัด หนองคาย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พิชามญช์ ลาวชัย. (2562). *สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยศพล พิชญเดชาวงศ์. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รัตน์ะ บัวสนธ์. (2552). *วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รินดา ชันธกรม และ จันทนา แสนสุข. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชชมงคลสุวรรณภูมิ.
- วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.