

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
THE RESEARCH STUDIES THE CORRELATION BETWEEN
COMMUNICATION SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS
AND PERSONAL ADMINISTRATION IN SCHOOL OF
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE SAMUT PRAKAN



¹พัชรินทร์ วายุแสง และ ²อุไร สุทธิแย้ม
¹Patcharin Wayusaeng and ²Urai Suthiyam

มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ประเทศไทย
Ramkhamhaeng University, Thailand

¹patcharin.aee21@gmail.com, ²Urai_suthiyam@hotmail.com

Received : December 29, 2023; **Revised** : March 24, 2024; **Accepted** : April 30, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 3) เพื่อหาความสัมพันธ์ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 322 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของโคเฮน (Cohen, Manion and Morrison, 2011) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากนั้นใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² รองศาสตราจารย์ อุไร สุทธิแย้ม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

(Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ทักษะการสื่อสาร, การบริหารงานบุคคล, ความสัมพันธ์

Abstract

This research aims to 1) study the communication skills of school administrators, 2) Study personal administration in school, 3) The Correlation between communication skills of school administrators and personal administration in school of the secondary educational Service area office Samut Prakan. Samples size total 322 people by table (Cohen, Manion and Morrison, 2011) at .05 statistically significant levels. Then simple random sampling was applied in proportion to the size of the school. The research tool is the correlation between communication skills of School administrators and personal administration in school of the secondary educational service area office Samut Prakan ques tionnaire. Statistics in this research are frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient. Research findings show: 1) Overall, The correlation between communication skills of school administrators. in school of the secondary Educational Service Area Office Samut Prakan is at the maximum level. 2) Overall, Personal administration in school of the secondary educational service area office Samut Prakan is at the maximum level. 3) The Correlation between communication skills of school administrators. and personal administration in school of the secondary educational service area office Samut Prakan at .01 statistically significant level.

Keywords: Communication skills, Personal administration, Correlation

บทนำ

ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันนั้นประสบปัญหาในด้านการสื่อสาร เช่น ความไม่ชัดเจนของสาร การสื่อสารที่ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ทำให้เกิดความเข้าใจที่ผิดพลาด สิ่งเหล่านี้ล้วนก่อให้เกิดปัญหาในด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษาการบริหารงานบุคคล ครูเป็นบุคลากรสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาที่จะมีหลากหลายช่วงอายุ ในการสื่อสารของผู้บริหารอาจจะไม่ได้รับความร่วมมือการใช้คนไม่ถูกต้องกับงาน และในการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ จึงทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายเกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า ผิดพลาด ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการดำเนินการ และการปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญและมีความจำเป็นต้องใช้ทักษะการสื่อสารที่ดีและชัดเจน เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับผิดชอบและเป็นผู้ดำเนินการนั้นเกิดจากความเข้าใจที่ถูกต้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน (ธีรวิริ์ แพบัว, 2564 หน้า 58)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจที่ส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา ภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นระบบการปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กรนับตั้งแต่ การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนการบังคับบัญชาเพื่อที่จะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และใช้บุคคลนั้นให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรในด้านประสิทธิภาพของงาน และผลงานมากที่สุด การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจของการบริการไม่ว่าจะเป็นการบริหารหน่วยงานประเภทใด ถ้าการบริหารบุคคลบกพร่องหน่วยงานนั้น ๆ จะเจริญก้าวหน้าได้โดยยาก เพราะงานทุกชนิดจะได้ผลดีหรือผลเสียก็อยู่ที่บุคคลที่รับงานไปทำ ถ้าบุคคลที่รับงานไปทำขาดขวัญกำลังใจอ่อนสมรรถภาพงานมักจะมีบกพร่อง หรือขาดประสิทธิภาพ (พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์, 2564 หน้า 56)

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ทำการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับกิจกรรมและการดำเนินงานต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

3. เพื่อหาความสัมพันธ์ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติงานสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,275 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติงานสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2566 โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของโคเฮน (Cohen, Manion and Morrison, 2011) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้ว ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งเป็น 3 ชั้นภูมิตามขนาดโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ จากนั้นใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียนโดยคำนวณตามสัดส่วนของประชากร

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยศึกษาจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสังเคราะห์องค์ประกอบการวิจัย ดังนี้

2.1 ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) ทักษะด้านการฟัง 2) ทักษะด้านการพูด 3) ทักษะด้านการอ่าน 4) ทักษะด้านการเขียน

2.2 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับศึกษาความสัมพันธ์ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ รวมจำนวน 40 ข้อ ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการสื่อสารผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านการฟัง ทักษะด้านการพูด ทักษะด้านการอ่าน และทักษะด้านการเขียน จำนวน 20 ข้อ และแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 20 ข้อ จากตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน หาค่าอำนาจ

จำแนก โดยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไป ได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.2 – 0.9 และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.975

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างกับข้าราชการครูผู้ปฏิบัติงานสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 322 คน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาครบ จำนวน 322 ฉบับ และทำการตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยคิดเป็นจำนวนร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา โดยแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการสื่อสารผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วน 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะด้านการฟัง 2) ทักษะด้านการพูด 3) ทักษะด้านการอ่าน และ 4) ทักษะด้านการเขียน

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับการหาความสัมพันธ์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วน 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ไพศาล วรคา, 2561)

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

6.1 การสร้างเครื่องมือการวิจัย ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น

6.1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC)

6.1.2 ค่าความเชื่อมั่น โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ดังนี้

6.2.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.2.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

6.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ คือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) (ไพศาล วรคา, 2561)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ สรุปตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ที่ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามลำดับแรก คือ ทักษะด้านการอ่าน ทักษะด้านการเขียน ทักษะด้านการพูด ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ทักษะด้านการฟัง (ตาราง 1)

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ทักษะการสื่อสาร ของผู้บริหารสถานศึกษา	ทักษะของครู			อันดับที่
	\bar{X}	SD	ระดับ	
1. ทักษะด้านการฟัง	4.56	0.54	มากที่สุด	4
2. ทักษะด้านการพูด	4.56	0.52	มากที่สุด	3
3. ทักษะด้านการอ่าน	4.62	0.49	มากที่สุด	1
4. ทักษะด้านการเขียน	4.61	0.49	มากที่สุด	2
รวม	4.59	0.48	มากที่สุด	

2. ผลการวิเคราะห์ที่ทักษะการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า สถานศึกษา โดยภาพรวมรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามลำดับแรก คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ตามลำดับและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (ตาราง 2)

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	ทักษะของครู			อันดับที่
	\bar{X}	SD	ระดับ	
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.58	0.55	มากที่สุด	3
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.57	0.58	มากที่สุด	4
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.64	0.50	มากที่สุด	1
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.59	0.53	มากที่สุด	2
รวม	4.60	0.51	มากที่สุด	

3. พบว่าทักษะการสื่อสารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ตาราง 3)

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา				
	การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (Y ₁)	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y ₂)	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y ₃)	การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Y ₄)	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา (Y _{tot})
ทักษะด้านการฟัง (X ₁)	0.85**	0.88**	0.78**	0.83**	0.89**
ทักษะด้านการพูด (X ₂)	0.85**	0.86**	0.77**	0.81**	0.87**
ทักษะด้านการอ่าน (X ₃)	0.85**	0.84**	0.84**	0.85**	0.89**
ทักษะด้านการเขียน (X ₄)	0.86**	0.82**	0.87**	0.87**	0.90**
ทักษะการสื่อสารของผู้บริหาร (X _{tot})	0.90**	0.90**	0.86**	0.89**	0.94**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพต่อสถานศึกษา ผู้บริหารสื่อสารนโยบายการบริหารงานการจัดการของสถานศึกษาเป็นส่วนสำคัญ และการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ กองวิจัยทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2542, หน้า 55) ได้กล่าวว่าการสื่อสารกระบวนการของการถ่ายทอดข่าวสาร จากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร อาศัยเครื่องมือไปถึงเป้าหมายเพื่อให้มีความเข้าใจกัน สอดคล้องกับแนวคิด David K. Berlo (1960) ได้กล่าวว่า ทักษะในการสื่อสาร ประกอบด้วย การพูด การฟัง การอ่าน และการเขียน รวมถึงการแสดงออกทางท่าทางและกริยาต่างๆ และรู้จักเลือกใช้ทักษะจะช่วยส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการสื่อสาร สอดคล้องกับ งานวิจัยของ พรทิพย์ เฟ็งกลัด (2562) การสื่อสารของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า การสื่อสารของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อโนมา ภูเจริญ (2563) ศึกษาการจัดการการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การจัดการการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรวีร์ แพบัว (2564) ศึกษาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

2. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการมีการบริหารเริ่มตั้งแต่การวางแผนการวางแผนงาน การสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษา การพัฒนาความรู้การดำเนินการทางวินัย ตลอดจนให้พ้นจากราชการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแนวคิดของ Beach (1980 p. 54) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือการดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวกับบุคคลการคัดเลือกการให้การศึกษาอบรม การจ่ายค่าตอบแทน การควบคุมอัตรากำลัง

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีส่งผลสำเร็จ ต่อองค์การ และ Flippo (1984 : 4-5) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือการวางแผนการจัด องค์การแนะนำการควบคุมในด้านการจัดหาการพัฒนาการให้ค่าตอบแทน การรวมพลังการอ้าง รัรักษา และการพ้นจากงานของบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัย พรทิพย์ เอี่ยมมาลา (2562) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัย วิภาดา สารรัมย์ (2562) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

3. ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทักษะ การสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีทักษะการสื่อสารที่ดีครบทั้ง 4 ด้าน มีการวางนโยบาย การวางแผนงานการสรรหา บุคคลเข้ามา ปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษา การพัฒนาความรู้ การดำเนินการทางวินัย ตลอดจนให้พ้นจาก ราชการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่ เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนา ครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียม บุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง และมาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษามีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภา วิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอน ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรา ปานศรีแสง (2565) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีร์วีร์ แพบัว (2564) ศึกษาทักษะการสื่อสารของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมทักษะการสื่อสารของผู้บริหาร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพึงบรรยายในที่ประชุมครูและสรุปสาระสำคัญของเนื้อหาที่ฟังได้ ใช้คำพูดในการสั่งการที่เหมาะสม ให้การบริหารงานบุคคลเกิดผลสัมฤทธิ์ และเกิดความสามัคคีในหมู่คณะ นำความรู้จากการอ่านหนังสือราชการมาช่วยประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล และควรเขียนหนังสือราชการได้อย่างกระชับ สื่อความหมายให้ครูเข้าใจง่าย

2. ผู้บริหารควรดำเนินการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ เขียนแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจน พุดอธิบายชี้แจงรายละเอียดการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ พิจารณากำหนดเงินเดือน และเลื่อนเงินเดือนอย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ และส่งผลงานทางวิชาการผู้บริหารเขียนหลักเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงาน ที่เหมาะสม และชัดเจนสอดคล้องกับภาระงาน

เอกสารอ้างอิง

- กองวิจัยทางการศึกษา. (2542). *ความหมายของการสื่อสาร*. กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- ธีรวีร์ แพบัว. (2563). *ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*, วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พรทิพย์ เพ็งกลัด. (2560). *การสื่อสารของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดกาญจนบุรี*, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรทิพย์ เอี่ยมมาลา. (2562). *ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3*, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี.
- พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์. (2564). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, วารสารบริหารการศึกษามหาบัณฑิต.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- วิภาดา สารรัมย์. (2562). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี*, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- อโนมา ภูเจริญ. (2563). *ศึกษาการจัดการการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- อมรา ปานศรีแสง. (2565). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหาร สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม, ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.*
- Beach, D. S. (1980). *Personnel : The Management of People at Work.* New York: Macmillan.
- David K. Berlo. (1960). *The process of communication* , New York : Holt Rinehart and Winston, Inc.
- Flippo, E. B. (1971). *Principle of personnel.* New York: McGraw-Hill.

