

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2
Competency of School Administrators Affecting on Personnel
Administration under Nakhon Pathom Primary Educational
Service Area Office 2

¹คุณากรณ์ พงษายอยคำ Kunakorn Pongsayoykam

²พระครูปลัดสุวัฒนสังจคุณ Phrakhrupaladsuvaddhanasaccaguna

¹²คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

¹²Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University

¹Corresponding author, e-mail: Kunakorn.bunlu09@gmail.com

Received August 24, 2023; Revised June 9, 2024; Accepted: June 12, 2024



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 2) ศึกษาการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 3) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 92 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารบุคคล 1 คน และครูผู้สอน 2 คน รวมทั้งสิ้น 368 คน โดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามจำนวนที่ตั้งของอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2552 และการบริหารงานบุคคลตามแนวทางของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ และด้านการพัฒนาตนเอง ส่งผลต่อการ



บริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: สมรรถนะ; ผู้บริหาร; การบริหารงานบุคคล

Abstract

This research aimed to study 1) study the Competency of School Administrators under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2 2) study the Personnel Administration under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2. 3) study the Competency of School Administrators Affecting on Personnel Administration under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2 The sample group consisted of 92 educational institutions under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office, Area 2. There were 4 informants per educational institution, consisting of 1 educational institution administrator, 1 personnel management group leader, and 2 teachers, total. 368 people by random sampling using stratified sampling according to the number of locations in the district. The research instrument was a questionnaire regarding the competencies of educational institution administrators according to the concepts of the Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission, 2009, and personnel administration according to the guidelines of the Teachers Council Secretariat. Statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation. Hypothesis testing Statistical analysis using stepwise multiple regression was used. The results of research were found that: 1) The Competency of School Administrators under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2 as a whole is at a high level. 2) the Personnel Administration under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2 as a whole is at a high level. 3) Competency of School Administrators Personnel potential development Focus on achievement Vision Teamwork Analytical and synthetic thinking and self-development Affects personnel management Under the jurisdiction of the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office, Area 2, with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Competency; Administrators; Personnel Administration

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 1 บททั่วไป ความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 6 กล่าวว่า การจัดการศึกษา ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา

ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และหมวด 5 ว่าด้วยเรื่องการบริหาร และการจัดการศึกษา ส่วนที่ 1 การบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐ มาตรา 36 บัญญัติไว้ว่า ให้สถานศึกษาดำเนินกิจการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือว่ามีความสำคัญ ในการที่จะบริหารงานต่างๆ ในสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยการอาศัยความร่วมมือจากบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกฝ่าย เช่น ครูสอนในสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ฯลฯ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) เนื่องจากการบริหารงานในสถานศึกษาจะเกิดประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้วิธีการที่หลากหลาย ทั้งที่เป็นศาสตร์และศิลป์มาประยุกต์ใช้เพื่อให้สถานศึกษามีศักยภาพยิ่งขึ้น และพัฒนาให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบันและอนาคต และมาตรา 54 กำหนดให้มืองค์กรการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูโดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐและระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูโดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด (สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา, 2555)

การพัฒนาการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยบุคคลหลายฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม โดยเฉพาะสถานศึกษา จำเป็นต้องมีผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนสถานศึกษาไปได้ คือ ผู้บริหารเพราะเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ถึงแม้ว่าผู้บริหารโรงเรียนจะไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับผู้เรียนในชั้นเรียนก็ตาม แต่ถ้าผู้บริหารปฏิบัติตนสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และค่านิยมของโรงเรียนที่มุ่งเน้นเป้าหมายความสำเร็จทางวิชาการของผู้เรียนมีความมุ่งมั่น และสื่อสารวิสัยทัศน์ให้คณะครูเข้าใจตรงกันว่าโรงเรียนมีเป้าหมายอย่างไร ส่งเสริมให้ครูคิดนอกกรอบ และแสวงหาแนวทางแก้ปัญหาจัดการเรียนการสอนของตน โดยใช้เทคนิควิธีสอนที่ แปลกใหม่และกระตุ้นให้คณะครูมีความผูกพันกับเป้าหมายร่วม และร่วมกันแสวงหา วิธีการทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายร่วมกัน โดยแสดงความคาดหวังต่อผลการทำงานของครู ในระดับสูง ตลอดจนการรู้จักและเข้าใจถึงความต้องการและให้ความช่วยเหลือครูแต่ละคน ให้พัฒนาตน พัฒนางาน ก็จะทำให้ครูเข้าใจความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาก็จะทำให้ครูพึงพอใจและเกิดความผูกพันกับงานกับวิชาชีพครู และผูกพันต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในที่สุด ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียน เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีสาระหลักอยู่ที่การมุ่งยกระดับการทำงานของครู ให้มีความพยายามเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้ครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานด้วยความเสียสละทุ่มเท เพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งก็คือ ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนนั่นเอง (พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ, 2554) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะลักษณะพฤติกรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน และจะเกี่ยวข้องกับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะสำคัญส่วนบุคคลอื่นๆ ที่เป็นส่วนประกอบส่งผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะจึงเป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็น



สิ่งจำเป็นสำหรับบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จหรือมีผลงานโดดเด่นนั่นเอง อีกทั้งสมรรถนะยังมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร เพราะเป็นกลุ่มพฤติกรรมในการทำงาน อันประกอบด้วย ความรู้ เจตคติ หรือคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้นๆ

การบริหารงานบุคคลจึงเป็นหัวใจของการบริหารขององค์กรทั้งหมด และเป็นปัจจัยสำคัญอันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งทุกฝ่ายที่มีความเกี่ยวข้องจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ กลยุทธ์ ตลอดจนความสามารถ สติปัญญาในการบริหารงาน มิเช่นนั้นแล้วอาจก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้า หรือความล้มเหลวขององค์กรได้ องค์กรหรือหน่วยงานใดจะมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับตัวบุคคล ผู้บริหารจัดการงานอย่างมีความเข้าใจเหมาะสมกับงานที่ทำนั้นย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ในองค์กรนั้นๆ และภาคส่วนอื่นๆ อีกด้วย (พระสุเมตฺร ฌนทสาโร, 2561)

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจึงเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารที่ต้องบริหารบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครู และบุคลากรได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ และจำเป็นต้องจัดทำแผนคัดเลือก สรรหาบรรจุ แต่งตั้งบุคลากร โดยการวิเคราะห์วางแผนอัตรา กำลังคนวิเคราะห์ภารกิจ และประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สถานศึกษากำหนดภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแห่งชาติ, 2552) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่สำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้วยการดำเนินงานตามนโยบายและแผนการดำเนินการในตัดสินใจ และการร่วมคิดร่วมทำ ผู้บริหารจะต้องเน้นการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียน บรรลุประสิทธิผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการบริหารงานบุคคลต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการ เรียนรู้และการปฏิบัติให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงนโยบายและทิศทางการบริหารงาน

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาทั้งหมด ปัญหาในด้านการจัดการเรียนการสอนพบว่า ครูผู้สอนไม่ตรงตามสาขาวิชาเอก เช่น สาขาวิชาภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และคณิตศาสตร์ อัตราากำลังครูไม่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียนเนื่องจากการย้ายถิ่นเป็นจำนวนมาก ครูไม่ครบชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอนขาดการคิดวิเคราะห์ สงเคราะห์ และการคิดแบบภาพรวมทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่ากว่าปีการศึกษาที่ผ่านมา เช่น วิชาคณิตศาสตร์ จะเห็นได้ว่าถึงแม้จะมีการพัฒนาในการบริหารงานด้านต่างๆ อย่างดีเยี่ยมแล้วแต่ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลยังคงอยู่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานอื่นๆ ได้เช่นกัน ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการขาดความรู้ ความเข้าใจในการวางแผน การวางแผน การศึกษาที่เป็นระบบ ขาดความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงาน จึงทำให้คุณภาพการจัดการศึกษาไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านต่างๆ เพื่อนำไปใช้พัฒนา แก้ไขปัญหา และขับเคลื่อนนโยบายต่างๆ ให้เกิด

คุณภาพต่อ การจัดการศึกษาให้ดียิ่งขึ้นไป (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐมเขต 2, 2565)

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปพัฒนาการบริหารงานบุคคล และการบริหารการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครปฐม เขต 2
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2
3. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีแผนแบบการวิจัยเป็น แบบกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาพการณ์ไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental case study)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 92 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารบุคคล 1 คน และครูผู้สอน 2 คน รวมทั้งสิ้น 368 คน สุ่มโดยการเปิดตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขั้นตอนดังนี้

1. จำแนกโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ออกเป็น 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอนครชัยศรี อำเภอบางเลน อำเภอพุทธมณฑล และอำเภอสามปราน
2. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแต่ละอำเภอด้วยการเทียบบัญญัติไตรยางค์ โดยมีผู้ให้ข้อมูล ประกอบไปด้วยบุคลากรของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 แต่ละสถานศึกษา ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน 2) หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล 1 คน 3) ครูผู้สอน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 368 คน โดยมีการแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ และข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (check list) ถามรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ตำแหน่งในปัจจุบัน และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ความถี่ (frequency: f) และค่าร้อยละ (percentage: %) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สร้างตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2552 ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6) การสื่อสารและจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพบุคคล 8) การมีวิสัยทัศน์

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สร้างตามแนวคิดสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ. 2550 ประกอบด้วย 1) การสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน 2) การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ 3) การพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา 5) การให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert, 1961) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean: $\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปวิเคราะห์เทียบกับคะแนนเฉลี่ย ตามแนวคิดของเบสท์

3. การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Step wise Multiple Regression Analysis) วิเคราะห์สถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้าง ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา กับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8–1.00 แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง = 1.00 แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้ให้ข้อมูลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาละ 4 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน หัวหน้าบริหารงานบุคคล 1 คน และครูผู้สอน 2 คน จำนวน 8 แห่ง รวมทั้งสิ้น 32 ฉบับ นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1974) โดยหาค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .954 และการวิเคราะห์ หาค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.946

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 แสดงผลได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 (X_{tot})	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.33	0.58	มาก
2. ด้านการบริการที่ดี	4.40	0.60	มาก
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.48	0.55	มาก
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.49	0.56	มาก
5. ด้านการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์	4.45	0.54	มาก
6. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	4.47	0.60	มาก
7. ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	4.57	0.53	มากที่สุด
8. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.51	0.58	มากที่สุด
รวม	4.46	0.50	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.50) และเมื่อพิจารณาสมรรถนะผู้บริหารเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่จัดอยู่ในอันดับแรก ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.53) รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.58) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.56) ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.55) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.60) ด้านการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.54) ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.60) สำหรับด้านที่จัดอยู่ในอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.58)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

ตารางที่ 2 การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 (Y_{tot})	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน	4.49	0.55	มาก
2. การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ	4.51	0.57	มากที่สุด
3. การพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.51	0.55	มากที่สุด
4. การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและ			



บุคลากรในสถานศึกษา	4.49	0.55	มาก
การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 (Ytot)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5. การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.39	0.60	มาก
รวม	4.44	0.51	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.51) และเมื่อพิจารณาสมรรถนะผู้บริหารเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่จัดอยู่ในอันดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.57) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.55) รองลงมา ได้แก่ ด้านการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.55) ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.53) สำหรับด้าน ที่จัดอยู่ในอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.60)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

ตารางที่ 3 การถดถอยพหุคูณสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมดังนี้

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	78.295	6	13.049	258.281	.000
Residual	18.239	361	.051		
Total	96.534	367			

จากตารางที่ 3 พบว่า สมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) 0.901
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) 0.811
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) 0.808
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) 0.224

ตารางที่ 4 ตัวแปรที่ได้รับความคัดเลือกสมการ ดังนี้

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p
	คะแนนดิบ β	ค่ามาตรฐาน Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.297	.107		2.782	.006
ด้านการพัฒนาศักยภาพ	.208	.045	.218	4.616	.000

ของบุคลากร (X ₇)					
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X ₁)	.173	.034	.197	5.034	.000
ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X ₈)	.169	.033	.192	5.196	.000
ด้านการทำงานเป็นทีม (X ₄)	.163	.044	.179	3.743	.000
ด้านการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ (X ₅)	.132	.044	.142	3.001	.003
ด้านการพัฒนาตนเอง (X ₃)	.081	.040	.087	2.008	.045

ตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (X₇) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X₁) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X₈) ด้านการทำงานเป็นทีม (X₄) ด้านการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ (X₅) และด้านการพัฒนาตนเอง (X₃) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ 0.901 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ 0.811 หมายความว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (X₇) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X₁) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X₈) ด้านการทำงานเป็นทีม (X₄) ด้านการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ (X₅) และด้านการพัฒนาตนเอง (X₃) สามารถทำนายการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 81.1 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.224

ในลักษณะนี้แสดงว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (X₇) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X₁) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X₈) ด้านการทำงานเป็นทีม (X₄) ด้านการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ (X₅) และด้านการพัฒนาตนเอง (X₃) ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ สำหรับด้านที่จัดอยู่ในอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จากผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถมีทักษะ ความชำนาญ มีประสบการณ์ มีกำลังใจ และมีทัศนคติ เจตคติที่ดีในการทำงานเพื่อให้ทุกคนในหน่วยงาน มีสมรรถภาพในการทำงานสูงขึ้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น และมีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น โดยการกำหนดขอบเขตทิศทาง และความจำเป็นของการพัฒนาการวางแผนการพัฒนา การเลือกสรรกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคคลและการ



ประเมินผลการพัฒนาบุคคล จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคคลภายในองค์กรอย่างรอบด้าน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2550) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร หมายถึง การพัฒนาผู้ร่วมงานในองค์กร โดยให้คำปรึกษา การช่วยแก้ไขปัญหาและให้คำแนะนำ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความสามารถของตนเอง ให้คำปรึกษาแนะนำให้เกิด ความรู้ความเข้าใจ เพื่อการปฏิบัติงาน เป็นไปได้ด้วยความอย่างเรียบร้อย ช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างรอบด้าน มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานอย่างสร้างสรรค์ (กมลวรรณ สุขเกษม, 2561) ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร จึงเป็นสมรรถนะที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักให้ความสำคัญในการบริหารงาน ดังที่ ดารารพร เชยเถื่อน กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อน ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีสนับสนุน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้มีการพัฒนา ในรูปแบบต่างๆ (ดารารพร เชยเถื่อน, 2560)

2. การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีอยู่ 2 ด้าน คือ ด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ และด้านการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับด้านที่จัดอยู่ในอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีอยู่ 2 ด้าน คือ ด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดบุคคลให้ปฏิบัติงาน พิจารณาใช้คนให้ทำงานตรงตามความรู้ ความสามารถ อุปนิสัย และความถนัดของแต่ละคน โดยการวิเคราะห์ลักษณะงาน การวิเคราะห์คุณสมบัติของบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน การเลือกสรรบุคคลที่คุณสมบัติเหมาะสมกับงาน การมอบหมายให้ปฏิบัติงาน การชี้แจง แนะนำให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำความเข้าใจเกี่ยวกับงาน ตลอดจนระเบียบต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานกับตำแหน่งงานและให้ได้ครบตามจำนวนที่ต้องการ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาติ วงษ์สกุล ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพัน ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคล ด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน (หน้าที่รับผิดชอบ) โดยรวมอยู่ระดับมาก (สุชาติ วงษ์สกุล, 2564) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณิศา อ่อนประสพ ที่ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ รับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (วรรณิศา อ่อนประสพ, 2562)

อีกหนึ่งด้านที่มีค่าสูงสุดอีกหนึ่งด้าน คือ การพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร ในการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถมีทักษะความชำนาญ มีประสบการณ์มีกำลังใจ และมีทัศนคติ เจตคติที่ดีในการทำงานเพื่อให้ทุกคนใน

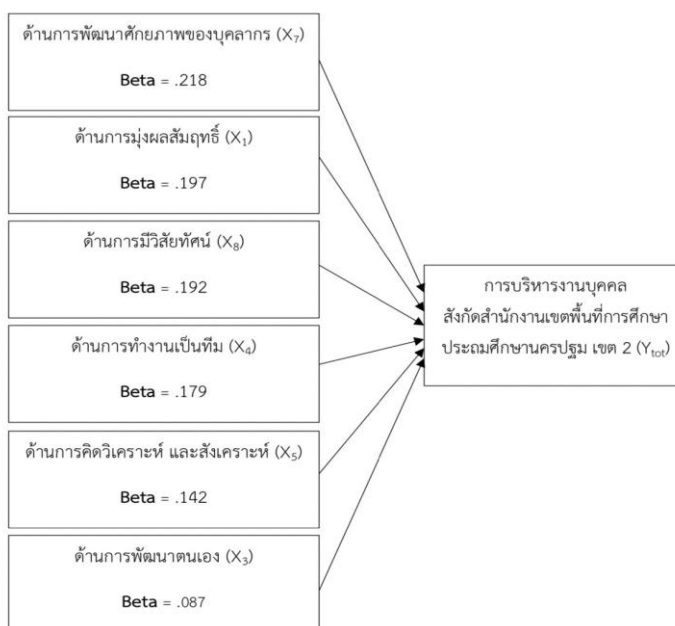
หน่วยงาน มีสมรรถภาพในการทำงานสูงขึ้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น และมีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น โดยการกำหนดขอบเขตทิศทางและความจำเป็นของการพัฒนา การวางแผนการพัฒนา การเลือกสรรกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคคล และการประเมินผล การพัฒนาบุคคล จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคคล จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาติ วงษ์สกุล ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (สุชาติ วงษ์สกุล, 2564)

3. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการศึกษสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ และด้านการพัฒนาตนเอง ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากในด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ผู้บริหาร มีความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ด้านการทำงาน เป็นทีม ผู้บริหารให้ความร่วมมือในการช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ด้านการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ผู้บริหารเป็นบุคคล ที่ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ แล้ว แยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่างๆ จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์หรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ดังที่หนูกัญท์ ปาโส กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อทั้งตัวบุคคล องค์กร และการพัฒนาระบบเศรษฐกิจระดับประเทศ เพราะสมรรถนะจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากร มนุษย์ซึ่งสามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะไปใช้ในการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นมาตรฐานการแสดงผลการปฏิบัติงานที่ดีในการทำงานของบุคลากร และเป็นตัวบ่งบอกความสำเร็จในการทำงานได้ดี (หนูกัญท์ ปาโส, 2562) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับกมลวรรณ สุขเกษม ที่ได้ศึกษา เรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย โดยการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในลำดับสูงสุดรองลงมาคือ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การมุ่ง

ผลสัมฤทธิ์ การคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และการสื่อสารและการจูงใจ ค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (กมลวรรณ สุขเกษม, 2561)

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 สามารถนำเสนอองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยรูปแบบ ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม

จากภาพที่ 1 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (X_7) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_8) ด้านการทำงานเป็นทีม (X_4) ด้านการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ (X_5) และด้านการพัฒนาตนเอง (X_3) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ 0.901 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ 0.811 หมายความว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (X_7) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_8) ด้านการทำงานเป็นทีม (X_4) ด้านการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ (X_5) และด้านการพัฒนาตนเอง (X_3) สามารถทำนายการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 81.1 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.224

ในลักษณะนี้แสดงว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (X_7) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_8) ด้านการทำงานเป็นทีม (X_4) ด้านการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ (X_5) และด้านการพัฒนาตนเอง (X_3) ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผู้วิจัยสามารถเขียนสมการพยากรณ์การถดถอยพหุคูณ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = .297 + .208 (X_7) + .173 (X_1) + .169 (X_8) + .163 (X_4) + .132 (X_5) + .081 (X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = .218 (X_7) + .197 (X_1) + .192 (X_8) + .179 (X_4) + .142 (X_5) + .087 (X_3)$$

บทสรุป

ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมกระบวนการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรให้มีความหลากหลาย ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน และมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพที่สูงขึ้น โดยการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ให้แก่เพื่อนร่วมงาน มีส่วนร่วมในการส่งเสริมจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อีกทั้งส่งเสริมสนับสนุน ให้เพื่อนร่วมงานได้พัฒนาความสามารถของตนเอง ทั้งทางด้านวิชาการ และวิชาชีพในรูปแบบต่างๆ อย่างเต็มความสามารถ และมีการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในด้านต่างๆ ทั้งวิชาการและวิชาชีพ และแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาทุกระดับแบบอย่างรอบด้าน รวมไปถึงสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาของตนเอง ทั้งการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบ มีการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร รวมไปถึงการวางแผนด้านอัตรากำลังพัฒนาคุณภาพครูสู่ความเป็นเลิศในด้านการจัดการเรียนการสอน มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศในสถานศึกษาให้เป็นปัจจุบัน เพื่อนำไปสู่ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารของสถานศึกษาในสังกัดของตนเองโดยนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการส่งเสริม กระบวนการพัฒนาความสามารถกระบวนการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรให้มีความหลากหลาย ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน และมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพที่สูงขึ้น โดยการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ให้แก่เพื่อนร่วมงาน มีส่วนร่วมในการส่งเสริมจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อีกทั้งส่งเสริมสนับสนุน ให้เพื่อนร่วมงานได้พัฒนาความสามารถของตนเอง ทั้งทางด้านวิชาการและวิชาชีพในรูปแบบต่างๆ อย่างเต็มความสามารถ

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำข้อค้นพบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายสู่การปฏิบัติ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ และการให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากร โดยอาศัยความรู้ ความคิดประสบการณ์ และทักษะวิธีการต่างๆ เพื่อให้ทันต่อ



กับสถานการณ์ หรือปัญหาที่เกิดขึ้นโดยการให้ความรู้ วิธีปฏิบัติการต่างๆ และการชี้แนะแนวทาง ในการแก้ปัญหาแก่บุคลากร เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

1.3 สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีทิศทางที่ชัดเจนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดทั้งในด้านการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในด้านต่างๆ ทั้งวิชาการและวิชาชีพ และแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาทุกรูปแบบอย่างรอบด้าน รวมไปถึงสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาของตนเอง ทั้งการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบ มีการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร รวมไปถึงการวางแผนด้านอัตรากำลัง พัฒนาคุณภาพครูสู่ความเป็นเลิศในการจัดการเรียนการสอน มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศในสถานศึกษาให้เป็นปัจจุบัน เพื่อนำไปสู่ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการท่านอื่นในสถานศึกษาสังกัดอื่นๆ

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสามารถในการเจรจาต่อรองของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ สุขเกษม. (2561). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. (2565). *แผนปฏิบัติการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ประจำปีงบประมาณ 2565*. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 23 มีนาคม 2566 จาก <https://www.npt2.go.th/frontpage>.
- ดารารพร เขยเถื่อน. (2560). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ. (2554). *การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร*. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พระสุมิตร ณฑาทาโร (พยัคฆน). (2561). การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดอุดรธานี. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์*. สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- วรรณิศา อ่อนประสพ. (2562). การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแห่งชาติ. (2552). *กฎหมายบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2550). *กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เล่ม 2*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา. (2555). *รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2552-2553*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุชาดา วงษ์สกุล. (2564). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพัน ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- หนูกันท์ ปาโส. (2562). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- Cronbach Lee Joseph. (1974). *Essentials of Psychological testing*. New York: Harper and Row.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw Hill Book Company.

